

18
28
71

Universidad de Oviedo
Departamento de Derecho Privado y de la Empresa

EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

TESIS DOCTORAL

dirigida por el Prof.Dr.D.Joaquín García Murcia
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Oviedo

Ignacio González del Rey Rodríguez
Oviedo, 1997



Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo y Director del Proyecto de Tesis Doctoral elaborado por el Licenciado Ignacio González del Rey Rodríguez, bajo el título "La relación de trabajo a tiempo parcial"

INFORMA:

Que a juicio del firmante, el interesado ha concluido la elaboración de su Proyecto de Tesis Doctoral, para lo que propone y, en su caso, autoriza, su admisión a trámite de lectura.

Oviedo, 2 de junio de 1997.



Fdo. Joaquín García Murcia



UNIVERSIDAD DE OVIEDO
Departamento de Derecho Privado
y de la Empresa

Joaquín García Murcia, Director del Departamento de Derecho Privado y de la Empresa, autoriza al Licenciado D. Ignacio González del Rey Rodríguez a presentar el estudio relativo a "El Contrato de trabajo a tiempo parcial", con el fin de obtener el título de Doctor en Derecho.

Oviedo, 3 de junio de 1997



Fdo.: Joaquín García Murcia.

Ignacio González del Rey Rodríguez

EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

TESIS DOCTORAL

dirigida por el Prof.Dr.D.Joaquín García Murcia

**Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Oviedo**

**Departamento de Derecho Privado
y de la Empresa**

Oviedo, 1997

EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

INTRODUCCIÓN.....pág. 1

CAPÍTULO PRIMERO: FUNCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....pág.15

1. El trabajo a tiempo parcial como objeto de la relación de trabajo.....pág.15
2. Atipicidad y posibles disfunciones del trabajo a tiempo parcial.....pág.20
3. El trabajo a tiempo parcial como instrumento de fomento del empleo y reparto de trabajo.....pág.35
4. El trabajo a tiempo parcial como trabajo a medida.....pág.47
5. La progresiva generalización del trabajo a tiempo parcial.....pág.52

CAPÍTULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMATIVA ACTUAL SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....pág.62

1. El trabajo a tiempo parcial en las primeras normas laborales.....pág.62
2. El trabajo a tiempo parcial en las normas profesionales históricas.....pág.74
3. La incorporación del trabajo a tiempo parcial a la legislación laboral de carácter general.....pág.89
4. La regulación vigente del trabajo a tiempo parcial.....pág.105
5. El trabajo a tiempo parcial en la negociación colectiva.....pág.126

CAPÍTULO TERCERO: DELIMITACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....pág.138

1. El concepto legal de trabajo a tiempo parcial.....pág.138
2. El elemento cuantitativo: la reducción del tiempo de trabajo.....pág.142
3. El término de comparación: la jornada habitual.....pág.148
4. El período de referencia del tiempo de trabajo.....pág.155

5. Voluntariedad y regularidad en el trabajo a tiempo parcial.....	pág.158
6. Distinción de figuras afines.....	pág.167
7. El contrato a tiempo parcial: ¿contrato especial o modalidad contractual?.....	pág.188

CAPÍTULO CUARTO: NACIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A TIEMPO PARCIAL.....	pág.206
1. Contratación expresa a tiempo parcial.....	pág.206
2. Pactos contractuales típicos y contrato a tiempo parcial.....	pág.217
3. Contrato a tiempo parcial por la tácita.....	pág.221
4. La novación del contrato con fines de reducción de jornada.....	pág.229
5. Modificación unilateral de la jornada y contrato a tiempo parcial.....	pág.248

CAPÍTULO QUINTO: DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A TIEMPO PARCIAL.....	pág.282
1. La aplicación de las reglas generales.....	pág.282
2. Trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal: problemas de yuxtaposición.....	pág.289
3. Contratos a tiempo parcial de duración determinada.....	pág.300
4. Contratos formativos a tiempo parcial.....	pág.311
5. Contratos de fomento del empleo a tiempo parcial.....	pág.321
6. Contratos a tiempo parcial y relaciones laborales temporales atípicas....	pág.328

CAPÍTULO SEXTO: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

Y LAS "PECULIARIDADES" DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	pág.334
1. El principio de igualdad como regla general.....	pág.334
2. Las "peculiaridades" en función del tiempo trabajado.....	pág.343
3. Las fuentes de establecimiento de las "peculiaridades".....	pág.353

4. La función reguladora de la autonomía de las partes.....pág.362
5. Cómputo en plantilla de los trabajadores a tiempo parcial.....pág.370

CAPÍTULO SÉPTIMO: CONDICIONES DE TRABAJO

Y EMPLEO DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL.....pág.372

1. Tiempo de trabajo: cuantía y distribución.....pág.372
2. La determinación variable del tiempo de trabajo.....pág.381
3. La regulación del tiempo de descanso y de las vacaciones.....pág.389
4. Licencias y permisos.....pág.397
5. Retribuciones y otras condiciones económicas.....pág.410
6. Antigüedad y vicisitudes contractuales.....pág.418
7. La extinción del contrato de trabajo.....pág.429

CAPÍTULO OCTAVO: SUPUESTOS PARTICULARES

DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....pág.437

1. El contrato a tiempo parcial para trabajos fijos periódicos y fijos discontinuos.....pág.437
2. Jubilación parcial y contrato de relevo.....pág.458
3. Relaciones laborales especiales a tiempo parcial.....pág.479
4. Otros supuestos particulares de trabajo a tiempo parcial.....pág.498

CAPÍTULO NOVENO: EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

EN EL DERECHO COMPARADO Y SUPRANACIONAL.....pág.499

1. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho italiano.....pág.501
2. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho francés.....pág.508
3. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho alemán.....pág.518
4. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho del Reino Unido.....pág.526

5. El trabajo a tiempo parcial en los ordenamientos latinoamericanos.....pág.530

6. El trabajo a tiempo parcial en la acción normativa
de la Organización Internacional del Trabajo.....pág.536

7. Incidencia del Derecho Comunitario europeo
en la regulación del trabajo a tiempo parcial.....pág.546

CONCLUSIONES.....pág.55 6

BIBLIOGRAFÍA.....pág.56 9

INTRODUCCIÓN

1. Está fuera de toda duda la trascendencia social y económica que tiene el trabajo a tiempo parcial. Su importancia social se muestra fundamentalmente en su elevado grado de desarrollo, sin precedentes en nuestro mercado de empleo, ocupando a más del 7% de la población trabajadora de nuestro país. Esta progresiva generalización del empleo a tiempo parcial fácilmente podrá ser germen de profundas e intensas consecuencias no sólo en el mercado de trabajo, sino también en la propia conformación de una sociedad construida sobre el trabajo (a jornada completa) como cauce de integración, afectando, del mismo modo, en el tiempo de ocio y de consumo los ciudadanos y, con ello, en las actividades y organizaciones productivas y en la misma financiación del estado y de su seguridad social.

En cuanto a su trascendencia económica y empresarial, es también evidente que el trabajo a tiempo parcial puede proporcionar a las organizaciones productivas grandes dosis de adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las variables necesidades de las empresas. No sólo en sus dimensiones más tradicionales de ajuste de turnos y tiempos de trabajo en actividades continuadas y de respuesta a necesidades puntuales de trabajo o a actividades desarrolladas de forma intermitente. También permite ajustar con absoluta exactitud la cuantía del tiempo de prestación y su distribución, de forma minuciosa y plural, a cada concreta forma de producción y de organización empresarial, restringiendo con ello al máximo algunos de los costes fijos derivados del trabajo.

2. Desde el punto de vista del mercado y de la política de empleo, tradicionalmente se le vienen atribuyendo al trabajo a tiempo parcial importantes efectos potenciales en la promoción del trabajo y en la lucha contra el desempleo, seguramente idealizados en el actual estado de las cosas. En cualquier caso, es cierto que el trabajo a tiempo parcial puede incidir positivamente en el ingreso y en el mantenimiento en el mercado laboral de determinados grupos de trabajadores con particulares dificultades o limitaciones para hacerlo a jornada completa; que puede conformarse como mecanismo alternativo a la extinción de contratos en supuestos de crisis y reconversión empresarial; y que con una mayor concienciación social puede favorecer el reparto voluntario del empleo disponible.

3. En este contexto, los poderes públicos no son ajenos a la repercusión del trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo y a las demandas sociales sobre esta forma de empleo. Este interés, plasmado en lo que a nosotros respecta en la intervención legislativa, no es, por lo demás, una realidad exclusiva de nuestro país, sino que también se viene expresando con intensidad en otros, particularmente en los de economía de mercado desarrollada. En algunos de ellos, como Italia, Francia o Alemania, el trabajo a tiempo parcial ha encontrado reglas específicas, con frecuencia más extensas y exhaustivas que en el nuestro, pero que en gran medida responden a análogos planteamientos finalísticos, funcionales y de contenido. Entre ellos pueden constatarse algunas pautas comunes, como la tendencia ampliadora y flexibilizadora del concepto de trabajo a tiempo parcial, su articulación como mecanismo de reparto de trabajo, y la aplicación de los principios de igualdad y proporcionalidad, con particular incidencia en relación con la no discriminación por razón del sexo, como consecuencia de la mayor implantación femenina en esta forma de empleo.

También en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en el ámbito de la Unión Europea el trabajo a tiempo parcial es y ha sido objeto de una importante atención. Especialmente en el marco del empleo femenino, aquella organización se ha preocupado del trabajo a tiempo parcial desde los años 50, y en fechas más recientes (1994) ha alumbrado un Convenio (nº175) y una Recomendación (nº182) sobre el trabajo a tiempo parcial. Por su parte, en el seno de la Unión Europea, como consecuencia de la diversidad de reglas nacionales sobre el trabajo a tiempo parcial, éste ha sido tratado no sólo en el marco del principio de igualdad, particularmente en relación con la no discriminación por razón del sexo, sino también desde la perspectiva de los efectos nocivos que esa diversidad de regulaciones estatales internas puede tener en el transparente y libre funcionamiento del mercado común. Estas preocupaciones se plasmaron en tres propuestas de Directiva, una de 1982, y dos de 1990, que no han logrado convertirse todavía en texto normativo. En cualquier caso, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo un importante instrumento en el marco de la política social comunitaria, como pone de relieve el Libro blanco, Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas en 1993.

4. En nuestro país, la intervención normativa sobre la jornada se centró inicialmente en su reducción, a través de leyes especiales que limitaban las jornadas por edades y sexos y por sectores productivos, con el principal objetivo de proteger la salud del trabajador, sin atender específicamente al trabajo a tiempo parcial tal y como hoy se comprende. Más adelante, se toman en consideración algunas consecuencias que el menor trabajo podía conllevar, especialmente en materia retributiva y de protección social, mediante respuestas sustantivamente parciales. Inicialmente tan sólo las reglas sectoriales, más atentas a las concretas circunstancias de cada ámbito productivo, comenzaron a ordenar jurídicamente formas de trabajo ajustadas a ciertas necesidades de prestación temporalmente puntual de servicios, análogas algunas a lo que hoy conocemos como trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, a pesar de que cualquier actividad productiva es susceptible de experimentar necesidades de trabajo de carácter puntual, el trabajo a tiempo parcial no encontró una respuesta jurídica de carácter general en nuestro país hasta fechas recientes.

Con el difuso precedente la Ley de Relaciones laborales de 1976, esta atención legislativa de carácter general al trabajo a tiempo parcial se inició en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 que otorga carta de naturaleza y tipicidad a la modalidad contractual que tiene ese objeto. Tras esta primera intervención de carácter general, el trabajo a tiempo parcial se incluye entre las materias que son objeto de modificación en las más trascendentes reformas de la legislación laboral del último quinquenio, en 1984, 1993-94 y 1997, lo cual es indicativo de su sensibilidad a la evolución social y económica y de las importantes funciones que los poderes públicos le vienen atribuyendo en el mercado de trabajo. Por otra parte, en estas sucesivas intervenciones legales, el concepto del trabajo a tiempo parcial sufrido un proceso de ampliación o flexibilización y su conformación funcional ha ido evolucionando notablemente. En el Estatuto de los Trabajadores de 1980, el trabajo a tiempo parcial se configuró como medida de fomento del empleo, en 1984 se normalizó como modalidad contractual y como condición de trabajo, y en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995 se consolidó como elemento de adaptación e individualización en la ordenación del tiempo de trabajo.

5. El contrato de trabajo a tiempo parcial, se define legalmente como aquél en el cual el trabajador presta servicios durante un tiempo inferior al habitual en la actividad de que se

trate. Se trata de un contrato cuya especialidad radica en su menor jornada, que se define de forma referida o indirecta respecto de otra realidad, la jornada completa, conformada tradicionalmente en nuestro ordenamiento como modelo de regulación, y a la que la ley caracteriza como la "habitual en la actividad de que se trate", sin que precise el alcance de esas notas.

Por otra parte tanto la jornada reducida objeto del contrato que nos ocupa, como la completa que se toma de comparación, se pueden computar en diversos módulos temporales: día, semana, año o mes, incluso de forma simultánea. Este dato, unido a la inexistencia de límites mínimos o máximos que enmarquen la jornada parcial, salvo su mera inexistencia o la completa, amplía ilimitadamente las posibilidades de contratación a través de nuestro vínculo y dificulta, por ello, el deslinde del mismo respecto de otras formas de reducción de la jornada conocidas en nuestro ordenamiento.

Junto a ello, el trabajo a tiempo parcial tiene su origen en un contrato de trabajo y modaliza éste. No cualquier jornada reducida constituirá un contrato a tiempo parcial. En esta modalidad contractual, la jornada reducida define el contrato y sobre ella se articula el acuerdo de las partes. Desde esta perspectiva, y a partir de la especial caracterización que el tiempo de prestación minorado asume en el contrato a tiempo parcial, deberá deslindarse esta figura de otros supuestos de reducción de jornada contemplados en nuestro ordenamiento, diversos en su origen, en la conformación de su jornada inferior, en sus funciones y en sus efectos.

6. A pesar del reconocimiento general de la libertad de forma en la contratación, las reglas específicas sobre el trabajo a tiempo parcial exigen su concertación por escrito, en modelo oficial y con constancia de determinadas condiciones específicas, fundamentalmente su vigencia, su jornada y la distribución de ésta. El trabajo a tiempo parcial, particularizado por su inferior jornada, excluye la aplicación de los instrumentos generales de determinación del tiempo de trabajo y convierte al contrato en fuente de fijación de la jornada y del horario, sin que resulte del todo claro el margen de precisión y de variación de tales condiciones de obligada precisión contractual.

De igual modo, nuestro ordenamiento contempla determinadas consecuencias sancionadoras y presuntivas frente al incumplimiento de las exigencias formales en la contratación, dotadas de alguna particularidad cuando se refieren al tiempo de prestación. La omisión de la forma escrita o de la constancia de la jornada traerá consigo que el contrato se presuma a jornada completa salvo que se pruebe el "carácter" parcial de los servicios, distinto, en los términos legales, de la acreditación de la "naturaleza" temporal del trabajo que excluye la presunción de vigencia indefinida anudada a aquél incumplimiento formal.

Aparte del nacimiento típico y ordinario del contrato a tiempo parcial, de forma expresa, inicial y formalizada, esta relación puede también originarse de forma tácita, a partir de las conductas concluyentes de las partes en la realización y aceptación de unas prestaciones, laboral y retributiva, parciales. No obstante, no resulta fácil conciliar la previsión general sobre el contrato de trabajo tácito o presunto entre todo aquél que presta servicios dependientes por cuenta ajena y el que los recibe y retribuye, que juega seguramente en favor del contrato común a jornada completa, y en el que pueden coexistir situaciones de reducción de la jornada no constitutivas de trabajo a tiempo parcial.

También puede surgir el contrato a tiempo parcial de forma sobrevenida, con ocasión de una novación pactada por los sujetos vinculados en una relación a jornada completa. Este mecanismo de nacimiento de la relación a tiempo parcial resulta problemático desde la doble dimensión de sus discutibles efectos extintivos o meramente modificativos sobre el contrato precedente, y del complejo marco de licitud en que debe desenvolverse la autonomía contractual en este punto, en el que actuaciones aparentemente acordadas pueden encubrir imposiciones empresariales. Más polémico y discutible es el posible nacimiento de un contrato a tiempo parcial a partir de una decisión unilateral del empresario de modificación sustancial de condiciones de trabajo que tenga como objeto la reducción definitiva de la jornada completa de un trabajador, no fácilmente conciliable con la voluntariedad constitutiva del contrato a tiempo parcial, con las reglas que excluyen del ámbito de modificación de ese precepto las jornadas pactadas en convenio colectivo estatutario, y con las previsiones sobre desempleo parcial, aparentemente previsto para minoraciones transitorias de la jornada.

7. Formalmente el contrato a tiempo parcial apenas posee especialidades en materia

de vigencia, salvo la expresa prohibición de su coexistencia con el contrato para la formación. Sin embargo la amplitud de períodos de referencia que pueden adoptarse para determinar la jornada parcial (hasta el año), puede provocar un cierto oscurecimiento de la frontera entre la parcialidad de la jornada y la temporalidad del contrato cuando se yuxtapongan ambas figuras, y puede favorecer cierto uso desviado de las correspondientes instituciones jurídicas. Por otra parte, el menor tiempo de prestación propio del contrato a tiempo parcial puede tener alguna consecuencia sobre la determinación de la vigencia de la relación laboral, sus plazos y sus prórrogas.

8. A pesar del reconocimiento general de igualdad o equiparación de derechos, el ordenamiento laboral adopta como presupuesto de sus consecuencias jurídicas la relación de trabajo común, ordinaria o tipo, a tiempo completo; de modo que el trabajo a jornada reducida no encuentra en todo caso respuestas adecuadas a sus peculiaridades. Si bien es cierto que el contrato a tiempo parcial es indudablemente un contrato de trabajo, del que se separa, exclusivamente, por su menor tiempo de prestación; no es menos cierto que multitud de derechos laborales se refieren, de manera directa o indirecta a la jornada; por lo que en igual medida se podrán ver afectados por la parcialidad de la prestación.

En este marco, la normativa vigente declara la equiparación de derechos entre los trabajadores a jornada completa y los que prestan sus servicios a tiempo parcial, encargando a la ley y a la negociación colectiva la atención de las peculiaridades que precisen éstos en función de su jornada. Sin embargo, tales fuentes normativas con vocación de generalidad y funciones de uniformación jurídica difícilmente podrán dar respuesta suficiente a la multitud de distintas posibilidades de trabajo a tiempo parcial, diferentes en la cuantificación y distribución de su jornada, susceptibles de incluirse en el amplio concepto legal de esta figura, paradigma de diversidad y versatilidad contractual. Por lo demás, son escasas las previsiones específicas que sobre el trabajo a tiempo parcial se contemplan en la normativa estatal y convencional. En este contexto, el análisis de la aplicación de las condiciones, derechos y obligaciones laborales previstos para trabajadores a jornada completa, se impone casuista y funcional: a partir de cada institución y cada forma de parcialidad y con el objeto de adecuar la finalidad de aquellas a cada una de éstas.

9. Dentro del concepto general de trabajo a tiempo parcial, nuestro ordenamiento contempla algunos subtipos particulares a los que se atribuyen funciones y consecuencias jurídicas también específicas. Se trata, en primer lugar, del trabajo fijo discontinuo, en su caso periódico o de reiteración regular, cuyas notas no encuentran precisión legal y cuyas reglas presuponen prolongados períodos de inactividad. En segundo lugar, de la jubilación parcial y del contrato de relevo, figuras de trabajo dividido escasamente utilizadas que pretenden favorecer el acceso progresivo al retiro por edad y el reparto del trabajo, en principio temporal y parcial.

10. A la indudable trascendencia del trabajo a tiempo parcial, a la que no es ajena la intervención normativa de los poderes públicos, tampoco escapan otras intervenciones jurídicas. En este ámbito, fuera del trabajo fijo discontinuo, es cierto que la negociación colectiva todavía no ha dado respuestas suficientes a esta forma de trabajo. Posiblemente la potencialmente individual y plural conformación del trabajo a tiempo parcial dificulte su atención convencional, pero los sindicatos no deben perder la oportunidad y la obligación de gestionar y tutelar esta forma de empleo, tradicionalmente desindicalizada y desprotegida. No obstante, la parquedad legislativa sobre el trabajo a tiempo parcial y las importantes remisiones que la normativa estatal reconoce en favor de la negociación colectiva, convierten a la norma paccionada en un importante cauce de regulación de esta modalidad contractual, al menos en términos potenciales.

En este sentido, pueden constatarse algunas interesantes intervenciones convencionales sobre el trabajo a tiempo parcial, particularmente relevantes en lo que se refieren a las condiciones de empleo y trabajo y a la aplicación de los principios de igualdad y proporcionalidad. Entre las primeras cabe destacar las relativas a la contratación y a límites impuestos sobre la cuantía de las jornadas parciales, a la novación contractual y a los derechos de retorno al vínculo de origen o a las preferencias de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a un puesto a jornada completa. Entre las segundas, las que se refieren a los tiempos de trabajo y descanso, los permisos y las retribuciones. De igual modo, el trabajo fijo discontinuo también es objeto de importantes reglas convenidas, aunque de forma más frecuente y detallada que su género, seguramente por su eventual conformación más generalizada y uniforme en los ámbitos productivos en los que se desarrolla. En estas formas

de trabajo, aparte de las normas sobre condiciones de trabajo, son destacables las que regulan el llamamiento, la incorporación y el cese de los trabajadores en cada período de actividad, más frecuentes y minuciosas como consecuencia de la expresa delegación legal al respecto.

11. Tampoco la Jurisprudencia ha tenido la oportunidad de abarcar la diversidad de problemas que puede plantear el trabajo a tiempo parcial como consecuencia de la inadecuación de muchas previsiones normativas que aun tienen como presupuesto de regulación la relación laboral a jornada completa. Ciertamente desde que se alumbró la normativa hoy vigente sobre el trabajo a tiempo parcial apenas ha habido tiempo todavía para que su potencial litigiosidad y la inadecuación generalizada de muchas de las reglas generales llegara al órgano de unificación de la doctrina jurisdiccional. No obstante sí está empezando a acceder a los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas, y no siempre recibe de ellos soluciones homogéneas. Por lo demás, tampoco es ajeno a esta realidad, si bien, fundamentalmente, desde la particular perspectiva de la no discriminación por razón del sexo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En este ámbito, aun sin ser abundantes, pueden constatarse interesantes litigios y resoluciones judiciales sobre el disfrute de determinados derechos por parte de los trabajadores a tiempo parcial (permisos, retribuciones, descansos, etc), que se ven reconocidos íntegramente, excluidos, o atribuidos en términos proporcionales, en función de la cuantía y la forma de distribución de la jornada parcial de que se trate. Más frecuentes son los pronunciamientos sobre el trabajo fijo discontinuo, fundamentalmente los relativos a su delimitación frente a algunas formas de trabajo temporal (eventual y obra o servicio determinados), y los que se refieren al despido producido como consecuencia del no llamamiento y al deslinde entre la extinción del contrato y el término de cada período de actividad.

12. El trabajo a tiempo parcial ha venido recibiendo una importante atención por parte de la doctrina científica, no sólo con ocasión de las últimas reformas sobre esta materia, en un importante número de artículos de revistas especializadas; sino también, de forma más sosegada y monográfica, a partir de las normas precedentes, tanto en relación con el trabajo a tiempo parcial, como respecto del fijo discontinuo. Esta tarea de análisis y estudio, se

caracteriza, por lo demás, por su rigor, por su componente crítico y en muchos casos por su capacidad prospectiva sobre los problemas que puede plantear esta forma de trabajo. Tampoco escapa de esta labor de análisis la doctrina extranjera, especialmente la Europea, cuyos ordenamientos en muchos casos están sometidos a procesos de transformación similares al nuestro, también en lo que se refiere a la ordenación jurídica del trabajo a tiempo parcial.

En este contexto se enmarca nuestro estudio, en un afán de dar cumplido análisis al trabajo a tiempo parcial tal y como queda configurado en el ordenamiento español vigente, continuando, actualizando y dando cuenta del importante acervo normativo, convencional, jurisprudencial y doctrinal existente; y pretendiendo dar respuesta exhaustiva a la diversidad y complejidad de cuestiones que plantea esta forma de trabajo a partir de su regulación vigente, nacida al abrigo de las reformas legislativas de 1993-1997.

13. En nuestro acercamiento y análisis de esta forma de empleo, seguiremos un esquema clásico, partiendo en los dos primeros capítulos, de carácter introductorio, de una visión no estrictamente jurídica sobre la funcionalidad social y económica del trabajo a tiempo parcial y de la descripción de la evolución histórica de su regulación hasta la actualidad. En el capítulo tercero trataremos de delimitar el contrato a tiempo parcial a partir de su concepto legal. Posteriormente, siguiendo el orden tradicional del estudio y desarrollo de cualquier relación individual de trabajo, no centraremos en su nacimiento, su duración y su régimen jurídico; y en los supuestos particulares o especiales de contratación a tiempo parcial. Finalmente daremos cuenta de la regulación de esta forma de empleo en el Derecho comparado y supranacional; para terminar nuestro estudio con la exposición sumaria de las conclusiones más relevantes que del mismo se desprendan.

En términos negativos, debemos indicar que nuestro estudio no reflejará los importantes problemas y reglas que en materia de seguridad social afectan al trabajo a tiempo parcial. En este ámbito, de forma aun más intensa que en el propio del ordenamiento laboral, es indudable que la parcialidad del tiempo de la prestación tiene importantes efectos sobre la relación de protección social, fundamentalmente como consecuencia de la conformación temporal de multitud de elementos insertos en esa relación jurídica (bases de cotización y reguladoras, períodos de carencia, cuantía, devengo, liquidación y duración de las

prestaciones, desempleo parcial, etc). En este sentido, las intervenciones normativas de las que ha sido objeto el trabajo a tiempo parcial han prestado tradicionalmente una particular atención a esta materia, que contrasta, por lo demás, con la parquedad de las respuestas específicamente laborales. No obstante, la necesaria limitación en las dimensiones de un trabajo de tesis doctoral como el que nos ocupa, y la imprescindible extensión de un análisis mínimamente detenido sobre la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial, nos impone su exclusión en este momento y la restricción de nuestro estudio al régimen jurídico laboral.

En este marco, trataremos en el capítulo primero del trabajo a tiempo parcial como objeto particular de una relación laboral en su dimensión productiva y como forma de trabajo diversificada del modelo o paradigma jurídico y social predominante y típico en el mercado de empleo, el trabajo a tiempo completo; como forma de empleo particularmente flexible o adaptable, en términos de gran minuciosidad, a las variables circunstancias en las que se insertan las actividades productivas, y como medida de fomento y reparto del empleo. Finalmente, en este capítulo, constataremos el efectivo desarrollo e implantación que el trabajo a tiempo parcial está teniendo en nuestro país. Con carácter global y sectorial, en relación con el empleo femenino, y atendiendo a las cuantías de sus jornadas.

En el capítulo segundo intentaremos dar cuenta de los antecedentes legislativos más relevantes que enmarcaron la jornada reducida y el trabajo a tiempo parcial desde los orígenes de nuestro ordenamiento y de la normativa vigente en España sobre esta forma de trabajo. Partiendo de la progresiva y protectora limitación de la jornada y de la ausencia de previsiones específicas sobre jornadas reducidas de origen contractual; constatando las primeras reglas que indirectamente atribuyen relevancia a tales jornadas, en materia retributiva, de empleo y de seguridad social, y de las más precisas y cercanas normas profesionales y sectoriales, que empiezan a conocer formas de prestación puntual análogas al hoy denominado trabajo a tiempo parcial. Posteriormente describiremos la evolución de la regulación del contrato a tiempo parcial desde sus primeros reconocimientos legales en 1976 y 1980, hasta la normativa vigente y su largo y tortuoso proceso de creación. Finalmente, también sintetizaremos algunas de las respuestas que el trabajo a tiempo parcial viene recibiendo en la negociación colectiva de los últimos años.

En el capítulo tercero trataremos de delimitar el concepto jurídico del trabajo a tiempo parcial a partir de su definición legal y de las notas que en ella se precisan: jornada reducida, jornada completa de comparación y período de referencia de ambas. También analizaremos la conformación contractual del trabajo a tiempo parcial, la distinción de otras formas de reducción de jornada conocidas en nuestro ordenamiento; y la inserción del contrato a tiempo parcial en la sistemática de relaciones y contratos laborales establecida en el Estatuto de los Trabajadores, tanto desde su posible "especialidad" sustancial, como desde su formal consideración como modalidad de contrato de trabajo.

En el capítulo cuarto nos ocupará el nacimiento del contrato a tiempo parcial. Como acabamos de decir, la figura que nos ocupa es una modalidad contractual de trabajo, en ella, la jornada reducida define el vínculo de las partes y se genera por su voluntad y acuerdo. Estudiaremos la forma ordinaria de nacimiento del contrato a tiempo parcial, los requisitos legales exigidos y los efectos de su incumplimiento; y la virtualidad y la compatibilidad que algunos pactos típicos insertos ordinariamente en el contrato de trabajo puede tener cuando éste es a tiempo parcial, el acuerdo sobre el período de prueba y los pactos limitadores de la libertad contractual-laboral del trabajador. Su eventual origen tácito, como consecuencia de la efectiva realización de una prestación parcial y su aceptación y retribución. También, el nacimiento sobrevenido del contrato a tiempo parcial a partir de la novación de un vínculo anterior a jornada completa que ve reducida su jornada, a través de un acuerdo o por una decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En el capítulo quinto reflexionaremos sobre la duración o vigencia del contrato a tiempo parcial. En este marco, trataremos la yuxtaposición contractual entre este vínculo y la pluralidad de relaciones caracterizadas por su duración que admite nuestro ordenamiento: su virtualidad, su funcionalidad y sus efectos. Tanto en relación con los denominados tradicionalmente contratos temporales estructurales, como respecto de los formativos y los de fomento del empleo, como, en fin, en relación con algunas relaciones laborales temporales atípicas, básicamente las que se producen en las empresas de trabajo temporal.

En los capítulos sexto y séptimo, analizaremos el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, el estatuto de derechos y obligaciones atribuido a los trabajadores que realizan esta

forma de prestación. Partiremos del principio constitucional de igualdad, de la equiparación de derechos entre los trabajadores a jornada completa y los que prestan sus servicios a tiempo parcial y de las peculiaridades que éstos precisan en función de su tiempo de trabajo, cuya atención se encarga reglamentariamente a la ley y a la negociación colectiva. Delimitaremos el alcance de ese principio en este ámbito, el de sus salvedades, y la funcionalidad que en ese marco tienen las distintas fuentes de derechos y obligaciones laborales.

Posteriormente, en el capítulo séptimo, nos centraremos de forma más casuista y detallada la efectiva aplicabilidad y la funcionalidad de algunos derechos y obligaciones laborales en el marco del trabajo a tiempo parcial, fundamentalmente la de aquellos que por su conformación directa o derivada del tiempo de trabajo pueden recibir mayor incidencia de esa forma de prestación. Ciertamente son escasas las previsiones normativas estatales y, en menor medida, convencionales, que contemplan respuestas específicas para el trabajo a tiempo parcial, por lo que el análisis de sus condiciones de trabajo deberá partir en la mayor parte de los casos de su configuración jurídica general. Para ello seguiremos el tradicional orden impuesto por el propio desarrollo del contrato de trabajo. Comenzaremos por la prestación de servicios en su dimensión temporal (jornada y horario, descansos y vacaciones, licencias y permisos), seguiremos con la contraprestación retributiva y demás condiciones económicas, y terminaremos con la antigüedad, las vicisitudes laborales y la extinción del contrato. Como veremos, es evidente que el tiempo de prestación no tendrá idénticos efectos en todas estas instituciones, como consecuencia no sólo de la diversidad de posibles jornadas parciales, en su cuantía y en su distribución, sino también de la distinta configuración y funcionalidad de tales condiciones, derechos y obligaciones laborales.

En el capítulo siguiente estudiaremos las submodalidades del contrato a tiempo parcial y la compatibilidad de éste con las relaciones laborales especiales y con otras formas de trabajo atípicas. El contrato a tiempo parcial, configurado como especie dentro del género contractual de trabajo, se constituye igualmente como género de una pluralidad de figuras específicas. A pesar de no existir un criterio común que unifique la especialidad de éstas, su tipicidad legal y las consecuencias que a ellas anuda la norma, imponen su estudio separado. Dentro de éstas merecerá nuestra atención, en primer lugar, el denominado trabajo fijo discontinuo, concertado bien para realizar trabajos "fijos periódicos", bien para prestar

servicios en "trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas". Se trata de dos contratos a tiempo parcial de duración indefinida que engloban los tradicionales contratos de campaña o temporada, regulados hasta fechas recientes por la normativa de los contratos de duración determinada, y que tras la reforma legislativa iniciada en 1993 se incorporan expresamente en la regulación de nuestra figura. Sobre el mismo nos ocupará fundamentalmente su vigente configuración como trabajo a tiempo parcial y sus notas delimitadoras.

Otra modalidad de trabajo a tiempo parcial es el contrato de relevo, configurado como un mecanismo de fomento del empleo a través del cual un trabajador desempleado ocupa el tiempo de trabajo que deja vacante otro trabajador que se jubila parcialmente y que convierte su contrato a jornada completa en uno a tiempo parcial, mediante la reducción a la mitad de su jornada anterior. Finalmente, también trataremos la posibilidad de conjugar nuestro contrato con las relaciones laborales especiales, para lo cual será preciso un análisis de compatibilidad de ambas situaciones, previo a la descripción de la incidencia que, en su caso, tiene el correspondiente cruce de regulaciones.

Por último, en el capítulo noveno haremos una sumaria descripción de la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y supranacional. En el primero de estos ámbitos, nos ocuparemos de los ordenamientos italiano, francés, alemán y británico, tanto por la riqueza y cercanía de sus normas y sus sistemas jurídicos, en los primeros casos, como por la gran implantación del trabajo a tiempo parcial, en el último. También sintetizaremos el tratamiento jurídico que el trabajo a tiempo parcial recibe en algunos ordenamientos latinoamericanos, especialmente próximos a nuestro país en cultura e historia, también jurídica.

Junto a ello tampoco podemos perder de vista la inserción de nuestro ordenamiento en otros sistemas jurídicos internacionales y supranacionales, que contemplan también al trabajo a tiempo parcial en su actividad normativa. Como indicamos, esta modalidad de empleo forma parte de las instituciones jurídicas de más trascendencia en el actual estado de las economías y de los mercados de trabajo, y por ello viene recibiendo hace tiempo importantes respuestas en el seno de la Organización Internacional de Trabajo y, aun sólo

proyectadas, en el ámbito de la Unión Europea. Ambas intervenciones también nos ocuparán en el último capítulo.

CAPÍTULO PRIMERO: FUNCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO OBJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El trabajo, como actividad humana destinada a la producción de bienes y servicios, y el trabajo asalariado, como aquél desarrollado por cuenta de otro y bajo su dependencia y que es objeto de regulación por parte del ordenamiento laboral, es susceptible de medición, y por tanto de delimitación cuantitativa, fundamentalmente a través de dos criterios: el resultado obtenido del mismo y el tiempo dedicado a la correspondiente actividad. Sin embargo, respecto de la más específica prestación productiva que es objeto de un contrato de trabajo, es el tiempo el elemento delimitador de mayor relevancia¹.

En este sentido, cuando un contrato tiene por objeto el resultado de una actividad productiva, incluso no culminada en un fruto específico, probablemente nos encontraremos más bien ante un arrendamiento de obra o de servicio que ante un contrato de trabajo (art.1544 CC). Por otro lado, cuando la actividad comprometida en un contrato de trabajo se conforma sobre un resultado, seguramente éste será no tanto el criterio que directamente determina el objeto de aquél, sino más bien el que delimite el propio tiempo en el que una persona prestará sus servicios para otra, bien la duración de la misma relación (contrato para obra o servicio determinados), bien la jornada comprometida (el tradicionalmente conocido como trabajo a tarea). Desde esta perspectiva, el tiempo de trabajo se constituye en un elemento fundamental en la conformación misma del trabajo asalariado como objeto del contrato de trabajo y del propio ordenamiento laboral, por cuanto que es "el trabajo prestado

¹ El objeto del contrato de trabajo es una "prestación de servicios", una "deuda de actividad y no de resultados"... "El tiempo va a actuar como elemento delimitador de la actividad desde un punto de vista estático -determina la cantidad de actividad- y va a condicionar la conducta o comportamiento que conforma la obligación laboral, dirigida a lograr el objeto del contrato". (MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.36 y 37).

un durante cierto tiempo", lo que el trabajador adeuda².

No obstante, el tiempo como elemento de medición de la duración del trabajo como objeto mudable³, no tiene una expresión única, sino que se manifiesta fundamentalmente en dos trascendentes aspectos de la relación laboral: la vigencia del contrato y la duración de la jornada⁴. El primero determina la duración del contrato de trabajo y se cuantifica de manera ininterrumpida en tiempo natural o de calendario desde el inicio del mismo hasta su término. El segundo determina la duración de los sucesivos momentos de prestación laboral desarrollados en determinados períodos de referencia, y se mide en tiempo de prestación efectiva⁵.

Este tiempo de trabajo o jornada laboral tiene a su vez una doble conformación jurídica: plural y divisible, y única. Es evidente que la prestación humana de trabajo no se puede realizar de forma ininterrumpida e ilimitadamente en el tiempo, de modo que se desarrollará en momentos puntuales y distintos⁶. Sin embargo, esta pluralidad constituye una única obligación contractual de trabajo, distribuida, medida y limitada en el tiempo⁷. No existen tantos contratos de trabajo como momentos de prestación pactados y debidos, sino uno sólo en el que se desenvuelven los distintos tiempos de prestación o jornadas⁸. Sin duda, esta

² ALONSO OLEA, M., "Jornada de trabajo y temas conexos", R.P.S., nº141, 1984, pág.77; reproducido en ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.245.

³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua española, vigésima primera edición, Madrid, 1992. "El tiempo, desde un punto de vista filosófico, puede ser considerado como el contenido formal -en el sentido de encerrar dentro de sí- en que acaecen los sucesos. También puede considerarse como la duración de todo aquello que está sujeto a mutación, o la época en que sucede, puede efectuarse una cosa o se consolida alguna situación,..." (MENENDEZ-PIDAL, J., Derecho Social Español, Vol.I, Madrid, 1952, pág.111).

⁴ Vid., en general, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.14 y ss.; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale, Napoli, 1991, pág.15.

⁵ Para un análisis más exhaustivo del tiempo de prestación y de su determinación en la conformación de la obligación laboral y del contrato de trabajo, vid. MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.39 y ss.

⁶ Vid., KROTOSCHIN, E., Manual de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1972, pág.231.

⁷ Vid. MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.51 y 52.

⁸ En este sentido, SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 17 y 18.

unificación obligacional de la diversidad de prestaciones ha contribuido a la independización dogmática del contrato de trabajo respecto de los contratos civiles, y ha caracterizado a aquél como contrato de tracto sucesivo o de duración continuada⁹.

Por otra parte, esas plurales prestaciones temporales o jornadas, desarrolladas durante la vigencia de la relación laboral, son susceptibles de medición y de distribución en unidades temporales distintas. La jornada de trabajo no se cuantifica con carácter global respecto del tiempo de vigencia del contrato, sino que se refiere respecto de distintas unidades cronológicas o períodos de referencia: día, semana, mes o año¹⁰. Tradicional y etimológicamente la jornada se refirió al tiempo de trabajo diario, si bien la evolución de las organizaciones productivas y de su ordenación jurídica ha ido extendiendo ese módulo de referencia a períodos más amplios, como la semana o incluso el año, con el objeto de permitir la distribución irregular del trabajo en los distintos módulos temporales inferiores y de facilitar la adaptación del mismo a las variables necesidades organizativas y productivas¹¹. No obstante, cualquiera que sea el período de referencia de la jornada, esta se distribuye en unidades temporales inferiores y, en ellas, también es limitada en su continuidad.

Sin embargo, tradicionalmente, el tiempo como conformador de la relación de trabajo se circunscribió fundamentalmente a delimitar la vigencia del contrato. Durante mucho tiempo la cuantificación temporal de la jornada de trabajo sólo fue objeto de ordenación jurídica con la finalidad de limitar la continuidad de la prestación de servicios asalariados, pero sin que tuviera trascendencia desde la óptica de la configuración del vínculo laboral. Finalidades de orden diverso, que veremos más adelante, han provocado la limitación de la jornada de

⁹ "Así, puede afirmarse que en el contrato de ejecución de obra el tiempo tiene la función de preparar el cumplimiento de la obligación, siendo valorado como un medio para llegar a la prestación final, por lo que es un contrato de prestación instantánea; y que, por el contrario, en el contrato de trabajo el tiempo asume un decisivo relieve jurídico, en cuanto que se caracteriza por un empeño continuado, de tal manera que el trabajar en razón del tiempo es cumplir, siendo indiferente que la duración del contrato sea determinada o indefinida". (SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 17 y 18). Vid., también MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.36 y 37.

¹⁰ En este sentido, ROMAN DE LA TORRE, M.D., "La fijación del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.583.

¹¹ MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág. 685.

trabajo en su cuantía y en su distribución, mediante el establecimiento de jornadas máximas y descansos mínimos en las distintas unidades de tiempo natural en las que se desarrolla el trabajo¹².

Estas restricciones del tiempo de trabajo se han establecido mediante la fijación de topes de jornada y a través de la prescripción de descansos mínimos y, a su vez, ambos límites se han circunscrito sobre una pluralidad de períodos de referencia, de modo que han podido establecerse jornadas máximas y descansos mínimos diarios, semanales, mensuales o anuales¹³. Por lo demás, la imposición simultánea de ambos límites temporales conlleva una doble restricción en la disposición temporal del trabajador, tanto en su cuantía, como en su distribución. Pero estas importantes previsiones jurídicas sobre el tiempo de trabajo no constituyeron especialidad contractual alguna, sino reglas sobre esa esencial condición de trabajo.

Esto no significa la inexistencia de necesidades de trabajo temporalmente reducidas en determinados períodos. Cualquier actividad productiva es susceptible de experimentar momentos de incremento o minoración y estos ciclos pueden manifestarse en diversidad de unidades temporales (diaria, semanal, mensual y anual). El desarrollo de los eventos naturales se mide y se manifiesta en tiempo y, con ellos, la actividad humana también. Ni unos ni otra evolucionan de forma constante, uniforme y continuada, sino que se ven sometidos a ciclos variables, periódicos o no, medibles o no, previsibles o no. Todos los días tienen su mañana y su noche, las semanas sus días, los años sus estaciones, y ni el devenir natural ni la actividad humana son las mismas en los distintos momentos¹⁴.

¹² "El tiempo tiene una influencia decisiva en las relaciones jurídicas, y una peculiaridad característica en las relaciones de trabajo, ya que en el tiempo se desarrolla la actividad laboral, debiendo armonizarse para que resulte eficiente, atendiendo a la naturaleza humana del trabajador. La legislación sobre jornada es la que tiende a compaginar el trabajo en el tiempo". (MENENDEZ-PIDAL, J., Derecho Social Español, Vol.II, Madrid, 1952, pág.96).

¹³ Vid., KROTOSCHIN, E., Manual de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1972, pág.231; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., "La fijación del horario de trabajo", en VV.AA., Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.583.

¹⁴ TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo. Barcelona, 1991, págs.3 y ss.

En este marco, el trabajo como actividad humana productiva e integrada con otra pluralidad de factores destinados al mismo fin de satisfacción de necesidades individuales y sociales, tiende por ello a rentabilizarse ubicándose en el tiempo en que es preciso. Desde esta perspectiva, aun circunscrito a los límites generales antes constatados, desarrollar la actividad humana productiva en los momentos en que ésta puede producirse o resulta más rentable, es en muchos casos objetivamente necesario y útil en todos.

Esta necesidad, probablemente generalizable, ha tenido en el ámbito del ordenamiento laboral respuestas diversas. Objetivado éste sobre una particular forma de prestación de servicios de una persona para otra, de carácter continuada y dependiente, la exigencia puntual de trabajo parecía privar al mismo de su dimensión profesional, que parecía precisar de una pluralidad de momentos prestacionales con el mismo objeto, prestador y receptor¹⁵. De esta forma, aquellas exigencias de trabajo puntual se veían satisfechas por contratos también puntuales, que se daban por terminados cuando la momentánea necesidad había sido cubierta, de modo que la prestación concreta, aun cuando fuera susceptible de reiteración cíclica, era objeto de contratación temporal¹⁶.

Tan sólo la consideración de esos puntuales momentos de trabajo como expresiones de una única y misma necesidad productiva, unida seguramente a una cierta tendencia a proteger la estabilidad en el empleo del trabajador contratado para tales prestaciones, provocó el nacimiento jurídico de una modalidad contractual de trabajo cuyo objeto era la prestación en determinados momentos menores al período de tiempo legalmente limitado en la unidad cronológica de que se tratase. De este modo, el objeto temporalmente reducido del contrato pasó de definir la duración o vigencia del mismo a definir su jornada. Se constituyó como un contrato a tiempo parcial.

¹⁵ CABANELLAS DE TORRES, G. (actualizada y ampliada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G.), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1992, pág.442; y GRASSELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.30 y ss.

¹⁶ En general, SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 17 y 18.

2. ATIPICIDAD Y POSIBLES DISFUNCIONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Es ya tradicional incluir al trabajo a tiempo parcial entre las que se denominan formas de trabajo atípicas¹⁷. Sin embargo, esta atipicidad no puede entenderse en sentido estricto, ni desde el punto de vista jurídico ni desde la perspectiva sociológica. El trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual tipificada legalmente en normas de carácter general hace años (art.12 ET), y su consolidación en nuestro mercado de trabajo es a estas alturas suficientemente amplia como para que no resulte atípica¹⁸.

Su atipicidad puede comprenderse mejor a partir de la conformación del ordenamiento laboral sobre una forma específica de prestación. El Derecho del Trabajo fue desgajándose del Derecho común de los contratos en torno a una prestación de servicios caracterizada por su continuidad y por la subordinación del sujeto prestador frente al receptor¹⁹. Esta concreta forma de prestación, denominada trabajo asalariado, se consolidó presupuesto de regulación en esa nueva rama del Derecho y se caracterizó frente a las concretas prestaciones civiles de obras y servicios independientes por realizarse de manera continuada, estable o permanente, en una jornada máxima legal o completa, de forma directa para un solo mismo acreedor o empleador y en sus locales o centros de trabajo²⁰.

¹⁷ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.4 y ss.

¹⁸ No se puede decir que una forma de trabajo que supone el 7,4% de la ocupación en España en 1995 sea, desde la perspectiva de su efectiva implantación en el mercado de empleo, atípica (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Anuario de Estadísticas Laborales, 1995, Madrid, 1996).

¹⁹ Vid., SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 17 y 18; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.36 y 37.

²⁰ CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., n°3, 1986, pág.241, caracteriza el modelo tradicional de trabajo asalariado como "empleo a tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima,...de duración indefinida,... y prestado para un solo empleador en el centro de trabajo de éste". Por otra parte, define el trabajo atípico como las "nuevas formas de actividad productiva que se apartan del modelo clásico de asalariado dependiente o de alguna de sus tres características genéricas" (pág.243). Desde una perspectiva más restrictiva, para la FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.18, son trabajos atípicos "todas las relaciones de empleo que no se refieren a la jornada completa de trabajo y no son permanentes". Más descriptivo es CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo, R.E.D.T., n°63, pág.72, para quién el trabajo atípico es el que se aparta "del prototipo normativo de

Esta forma legal y socialmente típica de realizar el trabajo por cuenta ajena responde obviamente a un concreto modelo de producción en masa para el mercado, fabril o industrial, también generalizado hasta nuestros días²¹. Sin embargo, el actual estado de la realidad productiva no es idéntico a aquél en el que nació lo que hoy se denomina trabajo asalariado y demanda formas de prestación diversificadas de aquella hasta hoy más común²². El desarrollo del sector terciario, la apertura de los mercados nacionales de bienes y servicios y la competencia que de ello se deriva, la tecnificación e informatización de los procesos de producción²³, y otros factores que indudablemente se escapan de nuestra modesta perspectiva²⁴, todos, sin duda, a la sombra de la crisis económica y de los elevados índices de desempleo, afectan claramente al modo en que se va a conformar el factor trabajo²⁵.

La demanda en el sector servicios, y con ello necesariamente la oferta y la producción, es frecuente y fácilmente fragmentable en el tiempo y en el espacio y está

trabajo industrial, subordinado y por cuenta ajena, prestado en las dependencias de la empresa con sujeción a un horario y al control de la jerarquía humana, mediante la cobertura jurídica de una relación de servicios de duración indefinida y en régimen de jornada completa concertada en exclusividad con un solo empresario".

²¹ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., "Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.441 y ss.; y ENRIQUE ALONSO, L. y PEREZ ORTIZ, L., ¿Trabajo para todos?, Madrid, 1996, págs.13 y ss.

²² Sin perjuicio de que, como acertadamente constata CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., nº3, 1986, pág.257, las necesidades a las que responde el trabajo atípico siempre han existido, aunque no con la intensidad y frecuencia que en nuestros días.

²³ Exhaustivamente, PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Valencia, 1990, págs.17 y ss.; y OIT (OZAKI, M. y otros), Cambios tecnológicos y relaciones laborales, Madrid, 1993.

²⁴ Vid., exhaustivamente, sobre la producción del "posfordismo", RIFKIN, J., El fin del trabajo, Barcelona, 1996, págs.119 y ss. también, MONEREO PEREZ, J.L., Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo, Valencia, 1996, págs.79 y ss.

²⁵ Otros factores como la incorporación de nuevos grupos al mercado de trabajo, la debilitación sindical, o la reacción empresarial frente a un pretendido exceso de cargas fiscales y sociales, también han influido en el desarrollo del trabajo atípico (CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., nº3, 1986, págs.253 y ss.). Vid., también, SALA FRANCO, T., "El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el Derecho del trabajo"; DEL REY GUANTER, S., "Desregulación, juridificación y flexibilidad en el derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate"; y GOÑI SEIN, J.L., "Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo", todos ellos en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.40 y ss., 59 y ss., y 71 y ss., respectivamente.

sometida a importantes fluctuaciones temporales²⁶. No es preciso en ese ámbito una actividad constante, continuada y centralizada²⁷. La competencia generalizada impone el ajuste de los costes y con ellos el del trabajo, mediante la contratación y la gestión inmediata del que resulta estrictamente preciso, limitando al máximo las reservas de fuerza de trabajo²⁸. La tecnología y la robótica aplicada a la producción de bienes y servicios facilita la diversificación de ésta, su adaptación a la también variable y diversa demanda y el desarrollo plural y descentralizado de la actividad empresarial²⁹.

En este marco, hace tiempo que las organizaciones productivas demandan y efectivamente desarrollan formas de prestación del trabajo distintas de la tradicional, sintéticamente antes descrita. El trabajo debe adaptarse a todas estas variables y variadas situaciones de forma efectiva y urgente y de este modo surgen cada vez con más frecuencia modos de trabajo alejados del clásico estándar³⁰. Por lo demás, estas formas atípicas de trabajo, urgidas por las necesidades de competitividad y supervivencia empresarial, encuentran su eco en los poderes públicos y en los propios trabajadores, que, como respuesta frente al desempleo, se ven obligados a aceptarlas³¹.

²⁶ CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.42.

²⁷ Vid., exhaustivamente, ALARCON CARACUEL, M.R., "Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.441 y ss.

²⁸ ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal de Alemania", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.46.

²⁹ CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., nº3, 1986, págs.253 y ss.; y PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia", (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., nº7-8, 1989, pág.26.

³⁰ Vid., MONEREO PEREZ, J.L., Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo, Valencia, 1996, págs.86 y ss.

³¹ CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., nº3, 1986, pág.254; MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.484; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.18. Vid., también, RICCA, S., "La actitud del Estado ante el trabajo precario", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992, págs.497 y ss.

El trabajo a domicilio y el teletrabajo; la descentralización productiva, subcontratación y cesión de trabajadores; el trabajo a tiempo parcial, en su caso compartido, o a demanda; el trabajo eventual u ocasional³²; o, en el margen de nuestro Derecho, la contratación no laboral de servicios o el trabajo clandestino³³. Estas formas de prestación de servicios por cuenta de otro no siempre encuentran respuestas adecuadas en un sistema normativo todavía anclado en aquella forma tradicional de prestación³⁴, y con ello vienen encontrando mejor acomodo en la contratación individual³⁵, ajena a la tutela pública y colectiva de nuestro ordenamiento³⁶, por lo demás, posiblemente más necesaria en estos supuestos fronterizos³⁷.

En lo que a nosotros respecta, de entre los elementos constitutivos de la relación laboral típica, adoptada por nuestro ordenamiento como modelo de regulación, y que expresamos en líneas precedentes, interesa el constituido por la jornada completa, por cuanto que el trabajo a tiempo parcial se configura como modalidad contractual específica en términos reflejos o de comparación con ella³⁸. La jornada es la cantidad de tiempo que el

³² Vid., exhaustivamente, VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.4 y ss.

³³ Vid., CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I, RR.LL., nº3, 1986, págs.244 y ss.; y OCDE, Flexibilidad y mercado de trabajo, Madrid, 1987, págs.197 y ss.

³⁴ "no existe en parte alguna un tratamiento sistemático y global, ni siquiera una política coherente, con respecto a las diversas modalidades de ese trabajo" atípico, fuera de algunas "normas aisladas que han sido adoptadas de manera episódica para autorizar o prohibir ciertas formas de empleo atípico o para tratar de los problemas principales que ellas suscitan". (CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" II, RR.LL., nº5, 1986, pág.261). Para este autor, por otra parte, la ausencia de normas específicas puede tener como efecto beneficioso que tales formas de trabajo no cobren carta de naturaleza y con ello no se generalicen amparadas, por lo demás, en un "antiderecho" laboral (pág.262). Vid., también, ROMAGNOLI, H. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Tras el crepúsculo, un nuevo día", RR.LL., nº1-2, 1996, págs.166 y ss.

³⁵ BAYLOS GRAU, A., Derecho del Trabajo: modelo para armar, Valladolid, 1991, págs.70 y ss.

³⁶ CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., nº63, págs.72 y 73, y 96 y ss.

³⁷ MARTIN VALVERDE, A., "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.233. En el mismo sentido, el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.10, ha tenido ocasión de decir que "la aparición de nuevas categorías de trabajadores acogidos a tan amplio espectro de formas (de trabajo atípico) entraña probablemente tantas oportunidades de progreso y calidad de vida como riesgos de desvertebración, polarización o segmentación de la sociedad".

³⁸ Lógicamente, algo es parcial respecto de otra cosa que es plena o entera, cuando es parte de un todo.

trabajador compromete para la realización de una actividad productiva de otra persona³⁹, denominada empleador o empresario⁴⁰. Por su parte, el carácter completo de una jornada es también un elemento referido, carece de entidad propia fuera del propio desarrollo temporal de las cosas. La jornada completa no es el trabajo desarrollado todo el tiempo, lo cual sería imposible. El ser humano como factor productivo es susceptible de desgaste y fatiga, por lo que su tiempo dedicado a la producción, su jornada, no puede ser ilimitada, debe de alternarse con tiempos de descanso en las unidades cronológicas naturales en las que se desarrolla, con el objeto de garantizar la necesaria recuperación de sus facultades y fuerzas productivas. Por lo demás, también éstas sufren un rendimiento decreciente cualitativa y cuantitativamente a medida que aumenta el tiempo de dedicación al trabajo, por lo que su óptimo rendimiento exige su limitación⁴¹.

Junto a ello, al menos en las sociedades evolucionadas, el trabajador, como ser humano, es considerado como un sujeto de realización personal plural, de modo que para garantizar su dedicación a las múltiples facetas propias de su existencia individual y social es también preciso limitar su tiempo de trabajo⁴². Adicionalmente también contribuye a la restricción del trabajo humano productivo la necesidad de limitar la propia producción de bienes y servicios, para adaptarla a una demanda no ilimitada de los mismos y para poner a disposición de los individuos-trabajadores tiempo para consumir tales bienes y servicios⁴³.

De igual modo, tampoco debe olvidarse la desequilibrada situación de los mercados de trabajo, en los que no existen suficientes puestos de trabajo para los trabajadores

³⁹ Aun cuando el término jornada alude etimológicamente al tiempo de prestación debido en un día, entendemos por tal, como legal, convencional y doctrinalmente se viene haciendo, "la duración o cantidad de tiempo de prestación de servicios, medida en unos u otros módulos temporales". (MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.685).

⁴⁰ ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.67.

⁴¹ Vid., GARCIA NINET, J.I., "jornada", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, pág.27.

⁴² Vid., CUVILLIER, R., "¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?", Ginebra, 1982, págs.21 y ss. y 142 y ss.; y WHITE, M., Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas, Madrid, 1989, págs.35 y ss.

⁴³ En este sentido, CABRERA BAZAN, J., "Trabajo y tiempo", R.P.S., nº121, 1979, págs.98 y ss.

disponibles, por lo que la restricción del tiempo de prestación de unos puede favorecer la dedicación laboral de otros⁴⁴. Con ello se favorece la inserción de los ciudadanos en una sociedad edificada sobre el trabajo por cuenta ajena como factor de producción, de desarrollo y de integración social, y como mecanismo para la consecución, por parte de trabajadores y consumidores, de los bienes necesarios para la satisfacción de sus necesidades vitales⁴⁵.

Estos y probablemente otros muchos factores que se escapan de nuestra limitada perspectiva, han determinado la progresiva limitación jurídica del tiempo que un sujeto puede poner a disposición de otro sus fuerzas productivas, su jornada de trabajo⁴⁶. De este modo, la ordenación jurídica del trabajo asalariado, desde sus inicios, ha puesto topes a la jornada de trabajo, conformando lo que se denominó tradicionalmente como jornada máxima⁴⁷. Esta configuración supone, a los efectos comparativos que nos interesan, que la jornada máxima es la total, la completa o la entera, por cuanto que, con la salvedad de las horas extraordinarias, no es lícito o posible jurídicamente trabajar más tiempo⁴⁸.

Por otra parte, esta limitación ha sido impuesta no sólo por normas legales o estatales de carácter general, como opción de política social a cumplir por los poderes públicos, en nuestro ordenamiento vigente en cumplimiento del artículo 40-2 CE. Junto a ellas, la negociación colectiva también ha contribuido a esa función limitadora. Pero, además, esta

⁴⁴ Vid., MALO DE MOLINA, J.L., "Notas sobre la reducción del tiempo de trabajo"; y ZUFIAUR, J.M., "La reducción de la jornada laboral y la creación de empleo", ambos en VV.AA. (coord. GARRIDO, L.), Reperto de trabajo y crisis social, Madrid, 1986, págs.311 y ss., y 333 y ss.

⁴⁵ Vid., CUVILLIER, R., "¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?", Ginebra, 1982, págs.26 y ss. y 123 y ss.; y WHITE, M., Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas, Madrid, 1989, págs.38 y ss.

⁴⁶ Sobre la reducción del tiempo de trabajo y sus distintas justificaciones, CABRERA BAZAN, J., "Trabajo y tiempo", R.P.S., nº121, 1979, págs.97 y ss.

⁴⁷ Desde una perspectiva histórica, vid., GARCIA NINET, J.I., "Elementos para un estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931" 1ª y 2ª parte, R.T., 51 y 52, 1975.

⁴⁸ La jornada máxima "Afecta en grado sumo al contenido material de la relación de trabajo, porque, al establecer como regla de Derecho necesario el quántum cronológico de una prestación obligacional, se limita extraordinariamente la libertad personal del deudor para desarrollar extensivamente su obligación y, consiguientemente, la libertad también del acreedor para estipular una ampliación de aquella". (BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E., Manual de Derecho del Trabajo, Vol.II, Madrid, 1964, pág.485).

intervención normativa limitadora del tiempo de trabajo, mediante el establecimiento de un máximo de jornada y unos descansos mínimos, es la única ordenación jurídica de la cuantificación del tiempo de trabajo. Salvo no demasiado frecuentes excepciones convencionales, nuestro ordenamiento no prescribe jornadas mínimas ni descansos máximos. Sin superar los toques normativizados, las partes en el contrato de trabajo son libres para determinar la duración de la jornada de trabajo. De este modo, la jornada máxima y completa, se convierte también en la legal o convencional.

Desde otra perspectiva, la pretensión de maximizar la rentabilidad productiva del trabajo ha determinado que esa jornada máxima se convirtiera, además, en la normal o la habitual. Aun cuando la producción de bienes y servicios es necesariamente limitada, ésta mesurabilidad provocará en mayor medida la limitación del número de factores productivos personales e individuales, de trabajadores, que la restricción de su tiempo de prestación; por cuanto que, en principio, resulta menos costoso esa primera medida. De este modo, la contratación de tiempo de trabajo tenderá a llevar al máximo la rentabilidad temporal del mismo, lo cual significa contratar hasta las jornadas máximas legalmente establecidas.

Junto a ello, la necesidad de coordinar y organizar racionalmente la diversidad de factores productivos integrados en las actividades empresariales, fundamentalmente la pluralidad de factores humanos o de trabajadores, determina que esa normalidad del tiempo de trabajo contratado hasta el máximo posible se generalice, por cuanto que unos tiempos de prestación repercuten y necesitan de otros iguales. De esta forma, la jornada máxima, completa, y legal o convencional, se caracteriza también como la ordinaria y general en el ámbito de que se trate.

Pero también desde la perspectiva del trabajador, esta jornada máxima permitida será la que le posibilite acceder a la rentabilización máxima de su trabajo, a obtener del mismo las superiores retribuciones posibles, por lo que, en términos generales, también desde su perspectiva tenderá a elevar hasta ese tope su tiempo de prestación, lo que sin duda también contribuye a la caracterización de la jornada máxima, completa y legal o convencional, como

ordinaria y general⁴⁹.

Todas estas dimensiones han contribuido a que la jornada máxima justificada, total y legal o convencional, se convirtiera igualmente en la normal, la general, la habitual, la ordinaria, la típica, etc; convirtiéndose por ello en el estándar tipificado de regulación objeto del ordenamiento laboral⁵⁰.

En este contexto, la existencia del trabajo a tiempo parcial, como forma atípica de trabajo alejada del estándar de regulación adoptado hasta nuestros días por el Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social, cuestiona seguramente las respuestas normativas de estos ordenamientos y probablemente también puede llegar a repercutir de forma notable en el propio modelo de sociedad organizada sobre el trabajo generalizado por cuenta ajena a jornada completa, por afectar directa o indirectamente a elementos esenciales de la misma como el tiempo de trabajo y de descanso y ocio, las cuantías retributivas y la financiación y las prestaciones de protección social⁵¹, la producción y el consumo, el empleo y el desempleo, etc⁵².

El tiempo y su dedicación a determinada actividad⁵³, condiciona no sólo la vida del

⁴⁹ Vid., en este sentido, GONZALEZ PEREZ, F.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº20, 1989, págs.83 y ss.

⁵⁰ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical", RR.LL., nº15, 1994, págs.1 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Autonomía colectiva y autonomía individual", en VV.AA., IX Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales, Sevilla, 1992, págs.33 y ss.; PEREZ, M., "El Derecho del Trabajo en la década de los 90", RR.LL., nº2, 1994, págs.36 y ss.; CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., nº63, 1994, págs.96 y ss.; y MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, 1996, págs.43 y ss. y 123 y ss.

⁵¹ Vid., CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" II, RR.LL., nº5, 1986, págs.279 y ss.

⁵² MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 1996, págs.43 y ss. y 123 y ss.; y GRASELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.204.

⁵³ "El tiempo, desde un punto de vista filosófico, puede ser considerado como el contenido formal -en el sentido de encerrar dentro de sí- en que acaecen los sucesos. También puede considerarse como la duración de

ser humano individual, sino la de la propia sociedad en la que se integra⁵⁴. Cada hombre y cada mujer, cada comunidad organizada, es lo que hacen de forma más intensa o característica, seguramente lo que hacen más cantidad de tiempo, y el modelo social contemporáneo se ha construido sobre personas que trabajan un tercio de sus días, que venden, promediados, más de diez años completos de su vida productiva como adultos. Si se altera de manera generalizada la proporción de tiempo de trabajo productivo, seguramente se estará transformando la misma sociedad⁵⁵.

En el ámbito del ordenamiento laboral, el factor tiempo cobra particular relevancia como delimitador de las obligaciones y derechos de las partes en la relación de trabajo y, de manera refleja, seguramente de la misma vida del trabajador. Las prestaciones de servicios objeto del contrato de trabajo y reguladas por aquella rama del Derecho se desarrollan a lo largo de un tiempo, de vigencia de la relación laboral, y durante un tiempo, de duración de la jornada. De igual modo también son objeto de ordenación exhaustiva los tiempos de inactividad formalmente debidos y remunerados, diarios, semanales o anuales. De esta forma, para el Derecho del Trabajo no sólo es relevante el tiempo durante el que se prestan los servicios sino también aquél en el cual no puede haber prestación, al menos para un mismo empleador. Por tanto, todo el tiempo del trabajador, al menos del que realiza su prestación a tiempo completo, es objeto de ordenación jurídica. Por lo demás, multitud de instituciones jurídico-laborales como el período de prueba, los preavisos, la antigüedad, las indemnizaciones, etc, también tienen una intrínseca configuración temporal⁵⁶.

La conformación de las respuestas jurídicas que el ordenamientos social proporciona con carácter general al tiempo de trabajo supone, de forma extensiva, prácticamente la ordenación de toda la vida activa del trabajador. Como dijimos, al menos respecto del modelo

todo aquello que está sujeto a mutación, o la época en que sucede, puede efectuarse una cosa o se consolida alguna situación,..." (MENENDEZ-PIDAL, J., Derecho Social Español, Vol.I, Madrid, 1952, pág.111).

⁵⁴ GROSSIN, W., Trabajo y tiempo, Barcelona, 1974, págs.10 y 11.

⁵⁵ Vid., ENRIQUE ALONSO, L. y PEREZ ORTIZ, L., ¿Trabajo para todos?, Madrid, 1996, págs.13 y ss.

⁵⁶ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.117 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.33.

social y jurídicamente típico hasta nuestros días de relación laboral a jornada completa y por tiempo indefinido, la regulación de las jornadas máximas u ordinarias y los descansos mínimos, la consideración de ambos como retribuidos y cotizados a la seguridad social, a lo sumo excluido el descanso entre jornadas, y los efectos de la vida laboral activa sobre la pensionada, trae consigo que la ordenación jurídica de la relación de trabajo vaya más allá de su ámbito, para afectar prácticamente la vida íntegra del trabajador⁵⁷.

Sin embargo, respecto del trabajador a tiempo parcial determinada cuantía de su tiempo deja de tener trascendencia jurídico laboral. En muchos casos no le afectará la regulación de las jornadas máximas ni la de los descansos mínimos, ni se entenderá retribuido ni cotizado todo su tiempo, ni por tanto percibirá prestaciones sociales íntegras. Parte de su vida sólo le pertenecerá a él y quedará al margen del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social⁵⁸.

Por otra parte, el carácter atípico del trabajo a tiempo parcial puede traer consigo importantes disfunciones en la aplicación del Derecho y en la conformación del mercado de trabajo. En el primero de estos ámbitos, como vimos, la configuración del contrato de trabajo social y jurídicamente típico como aquél que se concierta sobre la jornada completa trae consigo que, con carácter general, nuestro ordenamiento contemple sus respuestas reguladoras sobre ese tipo de relación y sus efectos⁵⁹. Incluso esta forma de prestación es tomada en ocasiones como un indicio de la misma existencia de una relación de trabajo dependiente asalariado⁶⁰. Por el contrario, la eventual prestación de servicios en jornadas inferiores a las máximas u ordinarias previstas normativamente queda circunscrita, tanto en su constitución

⁵⁷ CESTER, C., "Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica", Quaderni di Diritto del Lavoro e delle relazioni Industriali, "L'orario di lavoro", n°17, 1995, págs.13 y 14.

⁵⁸ "...su (del trabajo a tiempo parcial) dimensión temporal (y retributiva) reducida y la consiguiente implicación personal parcial del trabajador, pueden presentar aspectos formalmente 'anómalos' respecto a la configuración social típica del prototipo de la subordinación". (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.63).

⁵⁹ MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.35 y 107 y ss.

⁶⁰ Vid., GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, especialmente págs.91 y ss.; y LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.482 y ss.

como en su ordenación particular, en el ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes⁶¹. En la medida en que este tipo de trabajo a tiempo parcial no constituya una realidad socialmente relevante y sobre todo no homogénea, las respuestas normativas que le hacen frente son escasas y parciales, dejando fuera de su ámbito gran parte de la ordenación jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial, al que, por lo demás, no fácilmente le serán aplicables en términos idénticos las previsiones generales previstas para una relación laboral cuantitativamente diferente⁶².

También desde la perspectiva del ordenamiento jurídico, otro problema de carácter general que puede traer consigo la contratación a tiempo parcial y sobre el que resulta compleja una respuesta adecuada, es el relativo a su eventual uso abusivo, fraudulento. En el trabajo a tiempo parcial concurren varios factores que pueden contribuir con gran intensidad a su utilización irregular. En primer lugar, su posible menor coste para las empresas, en el contrato a tiempo parcial. Éstas pueden ajustar el tiempo contratado, retribuido y cotizado al estrictamente necesario. En segundo lugar, la ausencia de límites subjetivos y objetivos para su concertación. Este contrato no tiene carácter causal, se conforma como una modalidad contractual ordinaria y general, y es utilizable sin límite alguno, ni en cuanto a los sujetos, ni respecto de la cuantía o la forma de distribución de la jornada⁶³. Su tiempo de prestación es susceptible de distribución también libre, por cuanto que, en gran medida, no le resultarán aplicables muchas de las limitaciones sobre tiempos de trabajo y descanso vigentes con carácter general.

En tercer lugar, esta versatilidad no sólo es inicial, sino también sucesiva. Tanto la

⁶¹ MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 1996, págs.43 y ss.

⁶² En palabras de ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.48, en el trabajo a tiempo parcial, "el Derecho del Trabajo no se aplica más que de forma puntual o por analogía...El Derecho del Trabajo desaparece, al menos formalmente, en presencia de estas múltiples variantes de trabajo, calificado como independiente, pero que a menudo ocultan un trabajo dependiente muy rígido".

⁶³ MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.485.

cuantía, como la distribución de la jornada en el contrato a tiempo parcial son fácilmente modificables, por tratarse, en cualquier caso, de condiciones individuales de origen contractual⁶⁴. También amplía el margen de flexibilidad en el uso del tiempo de prestación de los trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de realización de horas extraordinarias, su eventual sustitución por descansos en amplios períodos de tiempo, más accesible por su menor jornada y su mayor tiempo de inactividad, y el no cómputo como horas extras de las así compensadas. Por otra parte, la particularmente precaria posición del trabajador a tiempo parcial en el mercado de trabajo y en la propia empresa, fácilmente le impondrá, en su caso, la aceptación de esta casi ilimitada disponibilidad de su tiempo.

Por lo demás, si a ello se une la enorme dificultad de controlar las horas efectivamente trabajadas, de comprobar si se corresponden o no con el horario, en su caso irregular, y con la jornada contratados, si ésta ha sido modificada, o si se trata de horas extraordinarias; podremos encontrarnos con contratos a tiempo parcial aparentes con jornadas reducidas pactadas y con jornadas superiores reales, resultando prácticamente imposible verificar tal irregularidad y actuar las correspondientes medidas que, por lo demás, difícilmente podrán tener efectos sobre la relación de trabajo hacia el futuro.

En relación con el mercado de trabajo, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial también puede ser germen de importantes distorsiones. Así, por una parte, la constatada feminización del trabajo a tiempo parcial convierte a esta forma de empleo en potencial elemento de discriminación indirecta por razón del sexo⁶⁵. En este sentido, debemos recordar que ese dato ha sido con frecuencia utilizado por la jurisprudencia para reforzar el mandato

⁶⁴ Modificables ante la concurrencia de razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, con la mera decisión unilateral del empresario (art.41 ET).

⁶⁵ Entre 1987 y 1990, el 95% de los puestos de trabajo a tiempo parcial creados en los países de la Unión Europea, fueron ocupados por mujeres. En 1994, el 15% de toda la población ocupada era a tiempo parcial, siendo el 31% del total la población femenina ocupada (COMISION EUROPEA, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, El empleo en Europa 1995, Bruselas, 1995, págs.54 y 55). Vid., también, BIELENSKI, H. (ed. preparada para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), New forms of work and activity (Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublín, 1994, págs.18 y ss.; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.26; y de la citada fundación, (McRAE, S.), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996.

de igualdad en la regulación de este tipo relaciones⁶⁶, configurando al trabajo a tiempo parcial como una causa de discriminación prohibida, aunque de forma indirecta, en relación con el sexo⁶⁷. Este dato sociológico atribuye al trabajo a tiempo parcial la consideración de condición no neutra en su funcionalidad justificadora de tratos jurídicos diferenciados, por tratarse de un elemento que en sí mismo se predica de forma no igualitaria, afectando más a las mujeres que a los hombres⁶⁸. De este modo, la necesidad de prueba de el fundamento objetivo y racional del tratamiento diversificado, para evitar la tacha de discriminación prohibida, se incrementa para quien así lo pretenda⁶⁹.

⁶⁶ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.17 y ss.

⁶⁷ Vid., en este sentido, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.145 y 146; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.102 y 103; y CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas", RR.LL., nº5, 1986, pág. 274. Y, entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 177/1993, de 31 de mayo (BOE de 5 de julio) y 22/1994, de 27 de enero (BOE de 22 de marzo); y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 31 de marzo de 1981; de 13 de mayo de 1986; de 27 de junio de 1990 (ATJCE.20/1991); de 4 de junio de 1992 (ATJCE.114/1992); de 28 de septiembre de 1994 (ATJCE.167/1994); de 6 de febrero de 1996 (ATJCE.13/1996); y de 7 de marzo de 1996 (ATJCE.39/1996). Sobre la doctrina sentada en alguna de ellas, vid. MARTIN VALVERDE, A., "Jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre condiciones de trabajo", Derecho de los Negocios, nº42, 1994, pág.42; ORTIZ LALLANA, C., "Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial" (II), A.L., nº14, 1988, págs.727 y ss; CORTEZO, J., "La no discriminación laboral por el sexo en la Comunidad Económica Europea", R.T., nº70, 1983, págs.33 y ss.; CARUSO, B. (trad. PEREZ DEL RIO, M.T.), "La aplicación judicial de las normas sobre igualdad de trato"; y SENDEN, L. (trad. ROMERO, C.), "La igualdad salarial en la Legislación Comunitaria", ambos en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral, Pamplona, 1997, págs.93 y 94, y 146 y ss.; y GONZALEZ MUÑOZ, F., "La no discriminación por razón de sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta Jurídica de la C.E.E., nº97, págs.3 y ss. En la Jurisprudencia Europea y Española, vid., MONTOYA MELGAR, A. y CAMARA BOTIA, A., Igualdad salarial por razón de sexo, Madrid, 1993; y QUINTANILLA NAVARRO, B., Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo, Madrid, 1996, págs.110 y 111.

⁶⁸ Sobre las discriminaciones indirectas, vid., en general y exhaustivamente, vid., PEREZ DEL RIO, T., FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y DEL REY GUANTER, S., Discriminación e igualdad en la negociación colectiva, Madrid, 1993, págs.17 y 124 y ss.; SAEZ LARA, C., Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas, Madrid, 1994, págs.105 y ss.; ORTIZ LALLANA, M.C., "El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas (notas sobre la Sentencia del T.J.C.E. de 1 de julio de 1986)", A.L., Tomo I, 1987, págs.889 y ss.; QUESADA SEGURA, R., "Discriminación salarial por razón del sexo: Directivas comunitarias y Constitución" (Nota a la Sentencia TC 145/1991 de 1 de julio), RR.LL., nº19, 1992, págs.34 y ss.; PRADOS DE REYES, F.J., "Igualdad de remuneración por razón del sexo y trabajo de igual valor en la Ley 11/1994", A.L., Tomo-3, 1994, margs.504 y ss.; y CABEZA PEREIRO, J., "Discriminación salarial indirecta por razón del sexo" (Comentario a la TC 58/1994, de 28 de febrero (BOE de 24 de marzo), RR.LL., nº20, 1994, págs.42 y ss.

⁶⁹ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "No discriminación en las relaciones laborales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.437 y ss.

Por otra parte, la más precaria posición de los trabajadores a tiempo parcial en el mercado de trabajo también puede provocar efectos indeseados en el mismo⁷⁰. Desde esta perspectiva, esta forma de prestación podría contribuir a una nueva segmentación o fragmentación del mercado de trabajo⁷¹, añadida a la provocada por la generalización de la contratación temporal a partir de mediados de los años ochenta y del RD 1989/1984⁷², a la que en muchas ocasiones se superpone⁷³. También puede provocar un progresivo

⁷⁰ Sobre la precaria posición jurídico-laboral de los trabajadores a tiempo parcial, Vid., VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, pág.73; GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, págs.77 y ss.; PEREDO LINACERO, J.A., "Trabajo a tiempo parcial y promoción profesional", en VV.AA, Trabajo a tiempo parcial y horario flexible, Madrid, 1979, págs. 69 y ss.; McRAE, S. (para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, pág.53; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, págs.35 y ss. También la enmienda de supresión del artículo 11 del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. Serie A, nº62-I, del día 4 de julio de 1979), presentada por el Grupo Comunista, a través del Diputado D.Marcelino Camacho Abad, en CORTES GENERALES, ed. preparada por MERINO MERCHAN, J.F., Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, I, Madrid, 1989, págs.615 y ss.

⁷¹ En muchos países Europeos existen umbrales mínimos de jornada para acceder a determinados ámbitos y prestaciones de protección social. vid., VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, págs.19 y ss.; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, págs.52 y ss.

⁷² Vid., HEPPLER, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, págs.50 y 51; y DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R., Labour Legislation and Public Policy, Oxford, 1993, págs.550 y ss.; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.234; y las exposiciones de motivos de las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a las distorsiones de la competencia (DOCE nºC 224, de 8 de septiembre de 1990, DOC.COM. (90) 228 final).

⁷³ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.5 y 6; COMISION EUROPEA -Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales-, El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, págs.174 y 175). Vid., también O.I.T. (dir.SARFATI, H. y KOBRIN, C.), La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, pág. 15; MONEREO PEREZ, J.L., Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo, Valencia, 1996, págs.122 y ss.; y MARTIN ARTILES, A., Flexibilidad y relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.62 y ss.

empeoramiento de las condiciones de trabajo derivado del "dumping social"⁷⁴, o competencia a la baja⁷⁵, que genera la existencia una fuerza de trabajo menos costosa y apenas sindicalizada⁷⁶. En este sentido, también es sabido que este tipo de trabajadores son menos proclives a la afiliación y a la acción sindical, por lo que su aumento provoca cierta debilitación de la representación y defensa de los intereses profesionales colectivos⁷⁷. De igual modo, en términos más amplios, desde la perspectiva supranacional tampoco pueden perderse de vista los potenciales efectos nocivos que puede tener un desarrollo no equilibrado y jurídicamente diversificado del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de la Unión Europea, tal y como vienen insistiendo sus instituciones desde hace más de una década⁷⁸, a pesar de no haber podido llegar a un acuerdo normativo por el pertinaz bloqueo de algunos estados miembros, por lo demás, ajenos en ocasiones a la política social de la Unión⁷⁹.

⁷⁴ FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (McRAE, S.), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, págs.38 y 39.

⁷⁵ Para evitar estos efectos indeseados, el artículo L.214-4-7, párrafo segundo, del Código de Trabajo Francés, dispone que si en un sector o en una profesión, la práctica del trabajo a tiempo parcial provoca un desequilibrio grave y perdurable en las condiciones de empleo, podrán imponerse límites a esa forma de contratación en tales ámbitos, por decreto adoptado previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empresarios interesados.

⁷⁶ En este sentido, MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.523; DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.15; y OIT., Las trabajadoras en un mundo en evolución, Informe VI (1 y 2), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963, págs.96 y ss.

⁷⁷ CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I y II, RR.LL., n°3 y 5, 1986, pág.258, y 276 y ss., respectivamente; y MARTIN ARTILES, A., Flexibilidad y relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.69 y ss.

⁷⁸ Vid., la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (publicada en el DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (publicado en el DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983); y las dos Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales, una en lo que respecta a las condiciones de trabajo y otra referida a las distorsiones de la competencia, publicadas en el DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990.

⁷⁹ Vid., DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.15; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHES, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág.76

3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO INSTRUMENTO DE FOMENTO DEL EMPLEO Y REPARTO DE TRABAJO

Desde diversas perspectivas, el trabajo a tiempo parcial se ha conformado tradicionalmente como una medida de fomento del empleo⁸⁰. En primer lugar por tratarse de un vínculo laboral menos rígido y de más fácil gestión que el modelo típico a jornada completa, por lo que en sí mismo puede desinhibir a los empresarios a la contratación. En segundo lugar por permitir a determinados segmentos de la población activa, para los que resulta difícil o imposible la prestación de sus servicios a jornada completa, insertarse o mantenerse en el mercado de trabajo⁸¹. En tercer lugar, como mecanismo de reparto de trabajo voluntario, concretando el viejo lema de "trabajar menos para trabajar todos"⁸².

⁸⁰ En este sentido, los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de 1996, incluyen al contrato a tiempo parcial entre los contratos de fomento del empleo. Vid. también FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.102 y ss.

⁸¹ La propia exposición de motivos del Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, en su punto 2, apartado c), aludió en su momento como posibles ventajas del contrato de trabajo a tiempo parcial, y como necesidades a las que respondía su nueva regulación, la de convertirlo "en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir...adaptar los sistemas de organización del trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las necesidades personales o familiares del trabajador..." Vid., MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.485; y FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.104 y ss.

⁸² Paralelamente a la reducción general de la jornadas de trabajo ordinarias, sin perjuicio de sus discutibles efectos sobre la creación de empleo. Sobre los mismos, vid., MONTOYA MELGAR, A., "El régimen jurídico de la jornada y de los descansos legales en España", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, pág.79, donde se expresa que si "a la reducción del tiempo de trabajo acompaña una mayor productividad, las empresas no precisarán contratar más mano de obra; y si, contrariamente, ocurre que la disminución de la jornada reduce la productividad, al mantenerse constantes los salarios, se produciría de hecho un crecimiento inflacionario de éstos, y, por supuesto, un encarecimiento del factor trabajo, previsiblemente capaz de retraer la demanda". Igualmente, sobre la experiencia Alemana de negociación de reducciones generales de jornada, fundamentalmente en los años ochenta, y su incidencia en la creación de empleo, es también significativa la contradicción de opiniones sobre si contribuye o no a ese objetivo, según el origen del análisis. Así, para los sindicatos puede afirmarse esa incidencia (vid. BOSCH, G. -Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania-, "De las cuarenta a las treinta y cinco horas. Reducción y mayor flexibilidad de la semana de trabajo en la República Federal de Alemania, Revista Internacional del Trabajo, Vol.109, 1990, n°4, págs.581 y ss.; y SEIFERT, H. -Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania-, "Efectos de la reducción de la duración del trabajo sobre el empleo en la ex República Federal de Alemania, Revista Internacional del Trabajo, Vol.111, 1992, n°1, págs.61 y ss.); mientras que para las organizaciones empresariales no se da esa relación (vid. NEIFER-DICHMANN, E. -Confederación Alemana de Organizaciones Empresariales-, "El equívoco de la reducción del tiempo de trabajo en la ex República Federal de Alemania", Revista Internacional

Finalmente, como medida de mantenimiento del empleo alternativa a los despidos colectivos, ordinariamente de forma coyuntural y por tanto no constitutiva en sentido estricto de vínculos laborales a tiempo parcial sino de desempleo parcial⁸³.

Desde esta perspectiva, las primeras intervenciones legales sobre el contrato a tiempo parcial en nuestro ordenamiento, tanto la Ley de Relaciones Laborales de 1976, como el Estatuto de los Trabajadores de 1980, concibieron esta figura como medida de fomento del empleo desde la primera de las perspectivas enunciadas, limitando los destinatarios del contrato a tiempo parcial, o, mejor, de la cotización proporcional al tiempo de prestación, a determinados grupos de desempleados y a los jóvenes menores de veinticinco años⁸⁴. Por su parte, desde otra perspectiva de fomento del empleo, la Ley 32/1984, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, creó un mecanismo de reparto de trabajo constituido sobre el contrato a tiempo parcial, mediante la jubilación parcial y anticipada de un trabajador y la contratación para cubrir su vacante parcial por otro trabajador desempleado. En cualquier caso, ni una ni otra medidas de fomento del empleo tuvieron la efectividad deseadas⁸⁵.

del Trabajo, Vol.111, 1992, nº1, págs.79 y ss.). Vid., también, RIVERO LAMAS, J., "Técnicas modernas de garantía del empleo", en VV.AA. (coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.135 y ss.; RIFKIN, J., El fin del trabajo, Barcelona, 1996, págs.48 y ss.; CUVILLIER, R., "¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?", Ginebra, 1982; HART, R.A., Reducción de la jornada de trabajo. Un dilema para la negociación colectiva, Madrid, 1987; WHITE, M., Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas, Madrid, 1989; OIT., (SARFATI, H. y KOBRIN, C.), La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, págs.395 y ss.; FINA, LL., El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate, Madrid, 1991, págs.72 y ss.; ENRIQUE ALONSO, L. y PEREZ ORTIZ, L., ¿Trabajo para todos?, Madrid, 1996, págs.45 y ss.; y VV.AA., Reordenación y reducción del tiempo de trabajo, Economía y Sociología del Trabajo, nº15/16, 1992.

⁸³ Denominados en los Ordenamientos Italiano y Francés como contratos de solidaridad, y articulados en nuestro país como reducciones colectivas de jornada autorizadas en expediente de regulación de empleo. Vid., PERA, G., "I contratti di solidarietà" Giornale de Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, nº24, 1984, págs.699 y ss.; SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, nº2, 1994, págs.263 y ss.; SAVATIER, J., "Les contrats emploi-solidarité, contrats à durée déterminée et a temps partiel", Droit Social, nº11, 1996, págs.920 y ss.; OIT, Crónica, "Francia: Acuerdos de empresa sobre trabajo compartido", Revista Internacional del Trabajo, vol.112, nº3, 1993, págs.343 y ss.; y MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.218 y ss.

⁸⁴ En este sentido, las Sentencias de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 1996 (Ar.6805/1996), 1 de octubre de 1996 (Ar.7171/1996) y 5 de noviembre de 1996 (Ar.8428/1996).

⁸⁵ Vid., FLOREZ SABORIDO, I., La contratación laboral como medida de política de empleo, Madrid, 1994, págs.75 y ss.; y 112 y ss.

Normalizado el contrato a tiempo parcial tras la reforma de 1984, mediante la supresión de los límites subjetivos citados, la jornada parcial se conforma como una condición ordinaria en la contratación, por lo que en sí mismo éste pierde gran parte de su virtualidad como mecanismo de fomento de la contratación⁸⁶. No obstante, al menos en términos formales y teóricos, la contratación a tiempo parcial mantiene esa funcionalidad desde dos perspectivas⁸⁷. Por una parte, en relación con las llamadas vocaciones específicas al trabajo a tiempo parcial, respecto de personas que desean o se ven obligadas a dedicarse a otras actividades incompatibles con una prestación de trabajo a tiempo completo, o que no pueden prestar servicios de ese modo. Por otra, respecto del reparto de trabajo, como instrumento de división del tiempo de trabajo disponible entre varios trabajadores a tiempo parcial⁸⁸.

Respecto de la primera de las dimensiones del trabajo a tiempo parcial como mecanismo de fomento del empleo, en principio parece que a través de esta modalidad contractual se posibilita el acceso o la continuidad en mercado de trabajo de segmentos de población activa que no podrían integrarse en el mismo prestando sus servicios a tiempo completo, por no disponer del mismo. Para determinados grupos de trabajadores el trabajo a tiempo parcial es particularmente adecuado y, en ocasiones, el único posible, por lo que su inserción o mantenimiento en el mercado de trabajo estará condicionado a la admisión de una

⁸⁶ MARTIN VALVERDE, A., "La política de empleo: caracterización general y relaciones con el derecho del Trabajo", D.L., nº9, 1983, pág.69; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.65; y MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza. 1993, pág.486.

⁸⁷ En CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.4, en relación con el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en Europa, se constata que en los años sesenta se vio en el contrato a tiempo parcial un remedio contra la escasez de la mano de obra, para atraer a las mujeres al mercado laboral; que en los setenta se utilizó como instrumento de política familiar, para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional y fomentar la natalidad; que en los ochenta se utilizó como forma de trabajo flexible, adaptable a las fluctuaciones de la demanda y la producción; y que en los noventa se liga esa forma de trabajo al desempleo y a las nuevas formas de organización del trabajo, descentralización productiva y trabajo atípico.

⁸⁸ También puede decirse que la reducción del tiempo de trabajo contribuye al incremento del trabajo que se deriva del mayor tiempo libre y de la necesidad de satisfacer ese tiempo con nuevos bienes y servicios de ocio (FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.14).

forma de contratación adecuadamente reconocida y regulada⁸⁹.

En este sentido, el contrato a tiempo parcial parece ofrecer especial interés para determinados grupos de población activa que deseen o precisen una dedicación de forma coyuntural o definitiva a otra actividad, de carácter lucrativo o no, compatible con la prestación laboral de sus servicios⁹⁰. Estudios, responsabilidades familiares, circunstancias personales, como la salud, la edad o la capacidad psico-física⁹¹, que aconsejen un menor esfuerzo⁹²; necesidad o deseo de ingresos complementarios; ausencia de compulsión económica al trabajo, minoración de las cargas fiscales⁹³, y deseo de una vida y una realización personal más rica y diversificada, etc, son factores que pueden vocacionar al trabajador a la realización de un trabajo a tiempo parcial⁹⁴.

No obstante, la caracterización de alguno de estos grupos de trabajadores como desempleados en sentido estricto no es del todo clara, si por tales entendemos aquellos que queriendo y pudiendo trabajar no encuentran un empleo disponible. Desde esta perspectiva,

⁸⁹ De este modo, el trabajo a tiempo parcial puede incrementar la oferta de trabajo (FUNDACION JROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.15).

⁹⁰ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.57.

⁹¹ En este sentido, en el marco de la garantía de la libertad de elección del trabajo a tiempo parcial, el artículo 9 del Convenio n°175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, insta a los Estados a fomentar esta forma de empleo particularmente respecto de los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los mayores, los discapacitados y los estudiantes.

⁹² En relación con los estudios, el trabajo a tiempo parcial, junto con el temporal coincidente con los períodos no lectivos, es el único que se admite para los trabajadores extranjeros titulares de una tarjeta de estudiante que les permita la permanencia en el territorio español (art.73-3 RD 155/1996, de 2 de febrero, por el que se desarrolla la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España).

⁹³ En su caso con el mantenimiento de prestaciones de desempleo. Vid., OCDE, Perspectivas del empleo 1996, Madrid, 1996, págs.142 y ss.

⁹⁴ Vid., GARCIA MURCIA, J., "Trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.148; VV.AA., (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), Le travail a temps partiel, Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST), n°8, 1995, págs.26 y ss.; PEPIN, M. y BERGES, S., "Trabajo a tiempo parcial y organización del trabajo", R.T., n°72, 1983, págs.81 y ss.

salvo que se limitara los sujetos destinatarios de esta forma de empleo a quienes estuvieran desempleados y sólo les resultara posible o conveniente prestar sus servicios a jornada parcial, esta funcionalidad del trabajo a tiempo parcial se ve en cierta medida matizada. Probablemente la disponibilidad tan sólo para un trabajo parcial prive al trabajador de la consideración desempleado, al menos salvo que esta disponibilidad parcial le venga impuesta por sus particulares circunstancias. Así ocurre por ejemplo con determinados trabajadores que pueden estar más inclinados a realizar un trabajo a jornada parcial para compatibilizarlo con otras actividades o dedicaciones, claramente con los que ya realizan actividades lucrativas por cuenta propia o ajena.

Para otros puede resultar más adecuada esta forma de prestación, pero sin que ello signifique la imposibilidad de realizarla a jornada completa, como los trabajadores mayores o los que sufren determinadas minusvalías. Por otra parte, en determinadas circunstancias, algunos de estos trabajadores pueden encontrarse otros mecanismos más específicos de incorporación o mantenimiento en el mercado de trabajo⁹⁵. Posiblemente el grupo de trabajadores que se encuentra en términos más estrictos en esta situación es el que tiene que dedicarse a las obligaciones familiares, los cuales, si no es a tiempo parcial no podrán prestar sus servicios profesionalmente en muchos casos⁹⁶.

Pero en cualquier caso, la puesta a disposición de los sujetos del mercado de trabajo de contratos a tiempo parcial tampoco posibilita en sí mismo el acceso a ese mercado de tales grupos de trabajadores, por cuanto no se les reconoce reserva o preferencia alguna para ser contratados bajo esa modalidad. Es constatable que no son estos los intereses que priman a la hora de concertar una relación a tiempo parcial, sino más bien los empresariales⁹⁷. En

⁹⁵ Como los contratos de bajo rendimiento de los minusválidos en centros especiales de empleo, o sus particulares condiciones, especialmente protectoras, en materia de jornadas, descansos y permisos (arts.12-c) y 13 del RD 1368/1985); o la jubilación parcial para los mayores (arts.12-4 ET, 7 a 9 y 11 a 14 del RD 1991/1984, y 166 LGSS).

⁹⁶ En alguna medida estos trabajadores encuentran cierta atención normativa a tales situaciones en el artículo 37-5 ET, que les reconoce a los trabajadores con cargas familiares el derecho a solicitar la reducción de su jornada de trabajo, si bien se trata de trabajadores ya incorporados al mercado laboral y sujetos de un contrato de trabajo.

⁹⁷ "para la mayoría de los trabajadores el trabajo temporal o a tiempo parcial sigue siendo un remedio para salir del paso" (O.I.T. - dir.SARFATI, H. y KOBRIN, C.-, La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid,

función de sus necesidades organizativas y productivas, las empresas contratarán a tiempo parcial a los trabajadores que estimen más aptos para cada puesto, sin tener en cuenta, seguramente, si los mismos tienen una especial vocación de trabajar en jornada reducida o una imposibilidad de prestar sus servicios a tiempo pleno. El trabajo en jornada reducida se presenta en más ocasiones para el trabajador como única alternativa frente al desempleo que como opción personal de trabajo⁹⁸.

De igual modo, en ocasiones tampoco aquellos intereses de determinados grupos de trabajadores son conciliables con algunas formas de flexibilización en la distribución del trabajo a tiempo parcial que a menudo acompañan a la jornada de ese carácter⁹⁹. Por otra parte, no tiene por qué coincidir necesariamente la cuantía y distribución del trabajo querida o precisada por el trabajador y la efectivamente ofrecida por el empresario¹⁰⁰. Fuera de determinados supuestos excepcionales, establecidos legal o convencionalmente¹⁰¹, el trabajador sólo podrá acceder a una prestación en jornada reducida cuando se le oferte, mientras que la

1988, pág.32). Para McRAE, S. (para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, págs.30 y 31, el trabajo a tiempo parcial responde más a una estrategia empresarial, a una medida de organización del trabajo, que a la petición de los trabajadores. Vid., también, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.66.

⁹⁸ En este sentido, ya en 1989 se pudo decir, con documentado soporte, que "los datos son elocuentes e ilustran acerca de su utilización (de los contratos a tiempo parcial) mayoritariamente forzada por los demandantes de empleo que no encuentran otras ofertas a las que acogerse..." (CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL-RE, F., "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.74). Vid., también, VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublín, 1994, pág.115; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, págs.75 y 76.

⁹⁹ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.5 y 6. En este sentido, para evitar determinadas formas de distribución de la jornada parcial que podrían llegar a imposibilitar la compatibilidad de la prestación de servicios con otras actividades, el RD 1362/1981, de 3 de julio, prohibía el pacto de horario partido en jornadas inferiores a cuatro horas. Garantías como esta también pueden encontrarse en la negociación colectiva, como por ejemplo en el art.32-5 del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995).

¹⁰⁰ McRAE, S. (para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, págs.10 y 11.

¹⁰¹ En nuestro ordenamiento es paradigmático el derivado de la guarda de un menor (art.37-5 ET).

empresa no tiene límite alguno a la hora de contratar jornadas completas o parciales, para cuya cobertura estará disponible un importante contingente de trabajadores, desempleados o no.

En este sentido, ni siquiera se limita con carácter general esta contratación respecto de los trabajadores desempleados, pudiendo contratarse libremente a personas que ya realizan actividades profesionales y lucrativas por cuenta propia o ajena; sin perjuicio de la valiosa aportación que en este sentido realizan algunos convenios colectivos, prohibiendo o limitando el pluriempleo o la pluriactividad en su ámbito, en particular evitando que un mismo trabajador realice una jornada superior a la completa¹⁰².

De este modo, aun siendo cierto que la previsión legal de la modalidad contractual del trabajo a tiempo parcial facilita su efectiva implantación y desarrollo y con ello el acceso o la continuidad de determinados grupos de trabajadores en el mercado de trabajo, el simple establecimiento de ese marco jurídico no resulta en absoluto suficiente para el cumplimiento de esa finalidad y para la satisfacción de esas vocaciones específicas.

En relación con el contrato a tiempo parcial como mecanismo de reparto de trabajo¹⁰³, en principio parece evidente que la concertación más generalizada de este tipo de vínculos laborales puede promover la distribución del trabajo disponible entre más trabajadores¹⁰⁴. Sin

¹⁰² Vid. el art.30 del Convenio colectivo de distribución de combustibles sólidos (comercio de carbones) (1994); el 14 del Convenio colectivo de la industria química (1995); el 30 del Convenio colectivo de estaciones de servicio (1995); y 84-1 del Convenio colectivo de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997).

¹⁰³ Vid., PARDELL VEA, A. y PEREZ AMOROS, F., "La flexibilidad del mercado de trabajo en una economía en transformación. (A propósito de la Recomendación 1051 (1987) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.96 y ss.; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.3 y 4.

¹⁰⁴ "una práctica bastante amplia del TTP (un trabajador de cada diez),..., es el único medio de reducir el desempleo, y el verdadero futuro del trabajo" (O.I.T. -dir.SARFATI, H. y KOBRIN, C.-, La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, pág.32, pág.35, citando a DÉCOSTER, R. -presidente del Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores-, Travailler autrement et mieux, Conferencias públicas, nº24, 27 de febrero de 1986 -Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales-). Vid., también, el Programa de acción social a medio plazo (1995-1997) de la Comisión de las Comunidades Europeas, COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final,

embargo esto sólo es una verdad a medias¹⁰⁵. Por una parte, debe constatarse que, aun cuando se cumpliera íntegramente, de ese modo no se contribuiría al incremento del empleo tomado en términos absolutos de horas de trabajo contratadas¹⁰⁶. A lo sumo, tan sólo aumentaría el número de trabajadores¹⁰⁷, lo cual, si efectivamente así fuera, sin duda sería un logro frente al complejo y dramático problema del desempleo¹⁰⁸.

Pero a nuestro juicio, en la vigente regulación del contrato a tiempo parcial tampoco se garantizan estos objetivos. Por una parte, como ya constatamos, fuera de algunos convenios colectivos no existe prescripción alguna que limite con carácter general la contratación a tiempo parcial sólo respecto de los trabajadores desempleados, por lo que la distribución del tiempo de trabajo disponible y el aumento de los contratos puede no provocar el incremento del número de trabajadores. De igual modo, se deja la efectividad de esta

Bruselas, 12 de abril de 1995, págs.16 y ss.

¹⁰⁵ Para O.I.T. (dir. SARFATI, H. y KOBRIN, C.), La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, págs.395 y 396, el trabajo a tiempo parcial como medida de reparto de trabajo no es muy efectivo, pues depende de opciones individuales y compromete el derecho a pensiones futuras para los trabajadores. Por ello entienden preferible la reducción del tiempo de trabajo ya que afecta al conjunto de la mano de obra y puede ser financiada sin aumentar impuestos ni cotizaciones. Vid., también, en términos dubitativos sobre esta efectividad del trabajo a tiempo parcial, FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.110 y 111.

¹⁰⁶ En este sentido, niega la efectividad del trabajo a tiempo parcial como medida contra el paro, TOHARIA, L., "Trabajo a tiempo parcial en España", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, pág.121.

¹⁰⁷ Aun con una posición jurídica más desprotegida y precaria. MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.495.

¹⁰⁸ Vid., COMISION EUROPEA (Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, págs.16 y ss. También el artículo 2-3 de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de enero de 1994, que desarrolla la Orden de 13 de abril de 1994, sobre concesión de subvenciones en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social; y el artículo 3 de la Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, que desarrolla la Orden de 2 de marzo de 1994, sobre bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales para la contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social; que estiman preferente la contratación a tiempo parcial "por su valor como instrumento de reparto del empleo, al posibilitar el acceso al mismo de un mayor número de desempleados".

medida a la simple voluntad de los sujetos privados¹⁰⁹.

Pero, por otra parte, y lo que es seguramente más relevante, dada la gran amplitud del concepto de trabajo a tiempo parcial, en el que caben trabajos absolutamente marginales y jornadas casi completas, la relación a tiempo parcial se convierte el mecanismo contractual idóneo para ajustar al máximo la producción empresarial y el trabajo convenido, de modo que sólo se contrate y se retribuya la prestación estrictamente necesaria para el desarrollo de la actividad empresarial pretendida. A estos efectos, la puesta a disposición de las empresas de este instrumento de precisión no tiene por que contribuir en absoluto al incremento de la contratación, sino, al contrario, a su restricción a lo imprescindible¹¹⁰.

De igual modo, el amplio margen de adaptación y modificación de la jornada de trabajo parcial, tanto en su cuantía, como en su distribución, permite su sucesiva alteración en función de las variables circunstancias económicas, organizativas y productivas, de modo que ante éstas ni siquiera sean precisas nuevas contrataciones, sino la simple alteración o incremento de las jornadas reducidas de los trabajadores ya contratados. No debe perderse de vista que la jornada parcial es fácilmente susceptible de alteraciones en su cuantía y distribución, tanto por su configuración material, objetiva, y jurídica, como por el marco legal previsto para tales cambios. Un incremento productivo en una empresa con un apreciable porcentaje de trabajadores tiempo parcial puede verse solventado mediante la elevación de sus jornadas, sin necesidad de nuevas y seguramente más costosas contrataciones, con el único límite de respetar las jornadas máximas y los descansos mínimos.

En el ámbito de la contratación a tiempo parcial, el único mecanismo formalmente efectivo para la promoción del empleo mediante el reparto de trabajo, aun temporal, es el del

¹⁰⁹ DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.66.

¹¹⁰ Antes de la reforma operada por el RD Ley 8/1997, la única modalidad que añadía algún incentivo adicional era la del trabajo "marginal" (inferior a doce horas a la semana o a cuarenta y ocho al mes), por cuanto que en ella los costes sociales se veían desproporcionadamente minorados, como consecuencia de su infraprotección social. De este modo el eventual incremento de esta forma de prestación y su contribución al reparto de empleo lo era en términos de trabajo precario. Vid. MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.488.

contrato de relevo y la jubilación parcial¹¹¹, caracterizado como el denominado job splitting, en el que un puesto de trabajo a tiempo completo se divide en dos puestos a tiempo parcial, configurándose dos obligaciones distintas y dos relaciones jurídicamente independientes¹¹². No obstante, desde su aparición en nuestro ordenamiento en 1984 ha tenido una muy escasa incidencia, lo cual le priva de su efectividad real como mecanismo de reparto de trabajo¹¹³. Es probable que el hecho de que, seguramente y salvo previsión convencional sobre el particular, su concertación requiera la concurrencia de la doble voluntad del empresario y del trabajador jubilado anticipada y parcialmente, dificulte su efectiva realización¹¹⁴. Para el trabajador jubilado puede suponer cierta merma en sus ingresos globales durante el período de su vigencia y para la empresa ciertas dificultades de gestión y organización del trabajo compartido, lo cual posiblemente pese más que la solidaria voluntad de repartir el escaso empleo disponible¹¹⁵. En fin, para los poderes públicos este mecanismo fácilmente significará una anticipación de prestaciones económicas de jubilación, lo cual también supone un obstáculo adicional desde las cada vez más escasas disponibilidades financieras de la Seguridad Social¹¹⁶, lo cual probablemente incide en su no demasiado intensa promoción

¹¹¹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.492 y 493; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.81; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.41.; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.7.

¹¹² Se diferencia del job sharing en que, en este caso, los trabajadores responden de una única obligación cuyo objeto es una actividad laboral que pueden desarrollar alternativamente uno u otro, siendo libres de determinar la cantidad de trabajo de cada uno y sus respectivos horarios. Vid. ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.401 y ss.

¹¹³ BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.157.

¹¹⁴ Estas formas de trabajo a tiempo parcial son también conocidas en el ordenamiento italiano (leyes n°863 de 1984 y n°223 de 1991), en el francés (Ley n°93-1313 de 20 de diciembre de 1993) y en el alemán (artículo 42 del Código de Derecho Social o de la seguridad social -Sozialgesetzbuch-).

¹¹⁵ Como constata RIVERO LAMAS, J., "Técnicas modernas de garantía del empleo", en VV.AA. (Coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.137, los trabajadores "se muestran más partidarios de las suspensiones del contrato...que por el empleo compartido, ya que con la primera solución tienen abierta la posibilidad de recuperar su trabajo, estando asistidos mientras dure el desempleo por las prestaciones de la Seguridad Social. Aun más, ante la posibilidad de conseguir una jubilación anticipada con un incentivo importante, la jubilación parcial pierde interés".

¹¹⁶ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.7.

estatal¹¹⁷.

La virtualidad del trabajo a tiempo parcial como mecanismo de reparto de trabajo queda de este modo en manos de la exclusiva voluntad empresarial. De nada sirve poner a su disposición mecanismos jurídicos y contractuales adecuados a tal fin si en su utilización no se hace efectivo tal objetivo, sino el simple ajuste del tiempo de trabajo al tiempo de producción.

En relación con el trabajo a tiempo parcial como medida de reparto del empleo, debemos mencionar también algunas formas de trabajo, no del todo conocidas en nuestro ordenamiento aunque sí en los de otros países, que han intentado plasmar ese objetivo de política social. Se trata del denominado "job sharing" o trabajo compartido, que presenta diversidad de matices y expresiones y que ha tenido una mayor implantación en los mercados de trabajo anglosajones¹¹⁸. El mismo consiste en la asunción por parte de dos o más trabajadores de un puesto de trabajo a jornada completa, con la facultad de dividirse entre ellos, como quieran, el horario de prestación, y dejando inalterada la unidad de la relación de trabajo¹¹⁹.

Esta forma de trabajo podría tener ciertas afinidades con las figuras previstas en

¹¹⁷ El RD Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, promueve la conversión de los contratos de relevo en indefinidos, no necesariamente a jornada completa, mediante la concesión de una bonificación del 50% sobre las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta un período máximo de veinticuatro meses siguientes a la transformación (art.3-2); y el no cómputo como trabajadores asalariados, durante ese período, de los que hayan sido destinatarios de esa conversión en los veinticuatro meses siguientes al 17 de mayo de 1997 durante ese tiempo, a efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades en las que resulte aplicable la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del impuesto sobre la renta de las personas físicas (art.3-5).

¹¹⁸ ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.42.

¹¹⁹ Para el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.10, el trabajo compartido "es una forma de empleo a tiempo parcial donde el salario y las prestaciones sociales complementarias se dividen entre dos trabajadores (citando a la CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES -CIOSL-, "Organización del tiempo de trabajo y sus efectos en el empleo de las mujeres", Revista de Trabajo, nº78, CIOSL, Bruselas, 1985. Sobre la tipología de estas formas de empleo compartido y otras afines, vid. ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.401 y ss.; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.444 y ss.

nuestro ordenamiento del contrato de grupo, del trabajo común y del auxiliar asociado (art.10 ET)¹²⁰. En principio, estas tradicionales instituciones no excluyen la posibilidad de una división de la jornada de trabajo y de una prestación temporalmente alternativa o sucesiva de dos o más trabajadores, probablemente constitutiva del trabajo compartido, sin embargo, parecen estar pensadas para funciones diferentes. El contrato de grupo parece concebido más bien para una pluralidad de prestaciones simultáneas, necesarias para la obtención del resultado laboral pretendido¹²¹. Por su parte, el trabajo en común también parece estar pensando en la formación coyuntural de un equipo de trabajo en aras a la realización, también probablemente simultánea, de un resultado conjunto¹²². Respecto del auxiliar asociado, a diferencia de los anteriores, el objeto de la prestación no parece exigir la contemporaneidad de ambos trabajadores, pudiendo éstos distribuirse el tiempo de trabajo en función de sus respectivas obligaciones, dedicaciones y disponibilidades temporales, y articular mecanismos de sustitución interna entre ellos. No obstante, esta forma de contratación parece configurarse sobre una prestación principal y otra secundaria, no necesariamente presente en el empleo compartido¹²³. En cualquier caso, nada impediría la utilización de estas previsiones legales para la articulación de un trabajo compartido, bien dividiendo el puesto, la tarea comprometida y la jornada con una sola relación laboral, en nuestro contrato de grupo (job sharing), bien mediante dos contratos de trabajo a tiempo parcial, en nuestro caso el trabajo en común (job splitting o trabajo dividido)¹²⁴.

En todo caso, como ya insinuamos en líneas anteriores, la virtualidad de estos

¹²⁰ Vid., ALONSO OLEA, M., Pactos colectivos y contratos de grupo, Madrid, 1955, págs.164 y ss.

¹²¹ En este sentido, BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en, VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.103.

¹²² RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El trabajo en común", C.P.S. (R.P.S.), nº45, 1960, págs.103 y 106

¹²³ Vid., OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.82; y BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en, VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, Tomo III, Madrid, 1985, pág.125.

¹²⁴ Vid., OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.81 y ss.

instrumentos como medida de reparto de trabajo y creación de empleo no depende tanto de la idoneidad técnica de los mismos, como de la voluntad de trabajadores y empresarios de asumir los sacrificios económicos que puede suponer compartir el trabajo disponible¹²⁵. Aquella adecuación probablemente resulte ya suficiente, por cuanto que al menos respecto de los costes más relevantes del trabajo (retribuciones y cotizaciones) está asegurada la aplicación de la regla de la proporcionalidad. Por su parte, el factor volitivo dependerá de la disposición que las partes tengan de asumir, unos, las disfuncionalidades y costes adicionales que pueda conllevar la multiplicación de relaciones de trabajo parciales, y otros, la minoración de sus retribuciones presentes y sus prestaciones sociales futuras¹²⁶; y, en fin, del efectivo interés de los poderes públicos en promover realmente el reparto del empleo y en disminuir sus eventuales costes y disfuncionalidades¹²⁷.

4. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO TRABAJO A MEDIDA

Desde el punto de vista empresarial, de la demanda de trabajo o de la oferta de empleo, el contrato a tiempo parcial ofrece tradicionalmente importantes ventajas¹²⁸, en

¹²⁵ Vid., en este sentido, SEIFERT, H. -Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania-, "Efectos de la reducción de la duración del trabajo sobre el empleo en la ex República Federal de Alemania, Revista Internacional del Trabajo, Vol.111, 1992, nº1, pág.76, que constata no obstante cierta efectividad de la contratación a tiempo parcial en la creación de empleo.

¹²⁶ En algunos países europeos desde los poderes públicos se promueve la conversión del contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial, vid., COMISION EUROPEA (Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, págs.98 y 99.

¹²⁷ En este sentido, son muy interesantes e innovadoras en España las medidas incorporadas en el Decreto 232/1996, de 1 de octubre, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, que ofrece incentivos adicionales para el reparto de trabajo mediante la reducción de la jornada individual o colectivamente, en su caso a través de contratos a tiempo parcial.

¹²⁸ En relación con las ventajas e inconvenientes de los contratos de trabajo a tiempo parcial vid., también, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.) Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo III, Madrid, 1985, págs. 261 y ss.; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, págs.12 y 13; CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.55 y ss; y, de una manera exhaustiva, FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993; y VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida

función del sistema de organización del trabajo y de la actividad productiva de que se trate¹²⁹. Con carácter general puede coadyuvar a un mejor enlace de los turnos de trabajo y a responder a determinadas necesidades de servicios no estables, continuadas o permanentes; a flexibilizar o adaptar con mayor facilidad los tiempos de prestación a los tiempos de producción¹³⁰; puede contribuir a un menor absentismo y a una mayor rentabilidad o productividad temporal del trabajo, y con ello a la mejora de la calidad de los productos y de la posición competitiva de las empresas¹³¹; y supone, en fin, una disminución o ajuste de los costes salariales y de cotización social¹³².

En este sentido, fundamentalmente desde posiciones empresariales la prestación de servicios en jornadas inferiores a las legales o convenidas es demandada como mecanismo de adaptación del tiempo de trabajo al tiempo de producción¹³³. Como ya dijimos, la permanente crisis económica vivida desde los años 70, el desarrollo del sector servicios, más susceptible

y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, pág.99.

¹²⁹ Vid. FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.99 y ss.

¹³⁰ Vid., CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.42.

¹³¹ No obstante, no existe unanimidad en la apreciación de ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial, incluso para un mismo grupo de interés. Así, VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, pág.107, constata como lo que son beneficios para algunos empresarios, son obstáculos para otros. Esta diferente valoración puede depender de la diferente estrategia sobre la contratación a tiempo parcial, según sea de empresa o individual (por petición de trabajadores inicialmente contratados a jornada completa). Vid., también McRAE, S. (para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, pág.35; y MARIC, D., La ordenación de la jornada de trabajo, Madrid, 1978, págs.59 y ss.

¹³² Vid., VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, págs.85 y ss.; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, págs.47 y ss.; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.55 y ss.

¹³³ GOLDIN, A., "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995, pág.248.

de fragmentación temporal, la liberalización de los mercados y sus efectos sobre la inestabilidad e impredecibilidad de su evolución, entre otros factores, ponen en evidencia la necesidad de adaptar la producción empresarial a la variable demanda de los mercados y de limitar los costes fijos del trabajo, y, con ello, la exigencia de adecuar igualmente la productividad del trabajo y su tiempo de desarrollo a la forma de producción empresarial¹³⁴. En este marco, el trabajo a tiempo parcial deviene más apto no sólo para que las empresas contraten tan sólo el tiempo de trabajo que precisan, evitando costes prescindibles, sino también para que las mismas ubiquen ese tiempo en los períodos en los que sea necesario¹³⁵.

De este modo, el trabajo a tiempo parcial se puede convertir en el trabajo por horas y a medida, separándose del modelo tradicional de jornada y horario más o menos fijos y establecidos en convenio colectivo de manera uniforme. Con carácter general es constatable la tendencia a la supresión de algunos factores de ordenación rígida del tiempo de trabajo o en sentido contrario, a la admisión de reglas dotadas de mayor flexibilidad en esta materia. La aceptación del módulo de jornada anual, la regulación de las horas extraordinarias, su compensación y su cómputo, o las normas sobre las jornadas máximas y los descansos mínimos y sus períodos de referencia, no dejan de ser otros tantos ejemplos de esa dirección normativa¹³⁶.

¹³⁴ ALARCON CARACUEL, M.R., "Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.441 y ss.; RIVERO LAMAS, J., "Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del derecho del Trabajo", en VV.AA. (Coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.13 y 14; O.I.T. (dir. SARFATI, H. y KOBRIN, C.), La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, págs.16 y ss.; y McRAE, S. (para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996, pág.10.

¹³⁵ Con el fin de reducir costes, en la gestión empresarial parece imponerse una política de gestión de personal "casi de un día para otro", inmediata, no ya el sistema de "línea media" que calculaba una reserva de mano de obra del 10 o el 20%. "este factor se relaciona estrechamente con la utilización de las múltiples posibilidades de la informática. La utilización de los sistemas informáticos de gestión de personal por las empresas, la organización en redes informáticas de los productores, de los subcontratistas y de los clientes, que mejora la gestión de los stocks mínimos (la producción just in time), permiten esta política de cobertura mínima en materia de gestión de personal, en la que los períodos de mayor demanda son garantizados con la utilización de las formas flexibles de contrato de trabajo" (ZACHERT, U. -trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.-, "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.46). Vid. también DOMERGUE, J.P., "Les formes juridiques et administratives de l'emploi précaire", Droit Ouvrier, n°582, 1997, pág.113.

¹³⁶ "... la expansión del sector terciario -en el que las nuevas tecnologías permiten ya fraccionar más fácilmente los puestos de trabajo- y la afluencia de las mujeres al mercado de trabajo han contribuido a desarrollar dichas formas de trabajo (atípicas). Sin embargo, el éxito que tienen hoy en todos los países

Sin embargo, esta tendencia general referida a las jornadas de trabajo convenidas, ordinarias o completas, puede verse incrementada y facilitada en su articulación a través del trabajo a tiempo parcial. Tanto en su cuantía como en su distribución en la unidad temporal de que se trate, la jornada parcial es susceptible de subordinarse con mayor precisión al tiempo y a los momentos en los que realmente se desarrolla la actividad productiva, al tiempo y a los momentos en los que efectivamente el trabajo es necesario para la misma; de modo que sólo se contrate y sólo se retribuya el trabajo estrictamente útil a tales efectos¹³⁷. En su instrumentación, el trabajo a tiempo parcial, por su origen y delimitación eminentemente contractual, se convierte en un elemento casi absolutamente individualizable en función de los intereses de las partes, del empresario en mayor medida, facilitando más aún el uso flexible del trabajo como factor productivo¹³⁸. De este modo, como dijimos, el trabajo a tiempo parcial puede convertirse en trabajo a medida, aunque a medida empresarial¹³⁹.

Desde otro punto de vista, el trabajo a tiempo parcial es una forma de prestación eminentemente contractual o individual. Tanto en su origen, como cualquier otra prestación personal voluntaria, como en su regulación. El trabajo a tiempo parcial se delimita en términos cuantitativamente comparativos de inferioridad sobre una jornada normada, cuya aplicación excluye. Es por tanto imprescindible para su existencia la concurrencia de un pacto, expreso o tácito, que fije el tiempo de prestación. De forma derivada y como consecuencia del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, el pacto sobre la jornada conllevará que diversos derechos y obligaciones propios del estatuto jurídico del trabajador se definan de conformidad con la minoración temporal de la prestación laboral.

industrializados se debe aún más a la posibilidad que proporcionan a las empresas de practicar con menor riesgo reajustes cuantitativos y cualitativos de sus plantillas, evitando el coste y las formalidades de los despidos o nuevas contrataciones" (O.I.T. -dir. SARFATI, H. y KOBRIN, C.-, La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988, pág.30.

¹³⁷ "...el crecimiento del trabajo a tiempo parcial parece que ha sido un medio más flexible para los empresarios para ajustar su plantilla de acuerdo con la demanda" (COMISION EUROPEA, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, El empleo en Europa 1995, Bruselas, 1995, pág.17).

¹³⁸ Vid., MENGONI, L., "L'influenza del Diritto del lavoro su Diritto civile", Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°45, 1990, pág.8

¹³⁹ "...el empresario individual tiende a reducir al mínimo los vínculos en el uso de la fuerza de trabajo para gozar de una mayor discrecionalidad en la gestión de la mano de obra". (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.115).

Paradigmáticamente el salario, pero de forma más o menos nítida multitud de elementos que configuran ese estatuto.

Junto a ello, la todavía conformación de nuestro ordenamiento sobre el trabajo socialmente típico a jornada completa, y el carácter general y uniformador que necesariamente asumen las normas sobre las condiciones de trabajo, determina la inadecuación de las mismas para la regulación de la relación de trabajo a tiempo parcial, potencialmente tan plural y diversa¹⁴⁰. Ante esta laguna, será la autonomía contractual y, dentro de sus límites, la voluntad empresarial, la que establezca o concrete el estatuto jurídico del trabajador a tiempo parcial. Al menos salvo que en el ámbito de que se trate exista una importante implantación de esta forma de empleo que le haga acreedora del interés normativo.

Por otra parte, esta tarea reguladora, en alguna medida atribuida forzosamente a la autonomía individual, probablemente será concretada de manera sucesiva en el tiempo, a medida en que vaya siendo precisa y conflictiva la generación y el disfrute de los distintos derechos y obligaciones laborales. Difícilmente esta labor podrá ejecutarse de una forma mínimamente precisa y detallada en cada concreto contrato de trabajo y en el momento inicial del mismo, por lo que deberá realizarse a lo largo del desarrollo de la relación¹⁴¹.

Si a esto se añade la flexible configuración del contrato a tiempo parcial en nuestro ordenamiento, no sólo inicial, sino sucesiva, en el sentido de la escasamente limitada posibilidad de modificar la cuantía y la distribución de la jornada a lo largo de la vida de la relación laboral¹⁴², por tratarse de una condición de origen y afectación individual, nos encontramos con un mecanismo contractual enormemente idóneo para adaptarse a las variables y diversas necesidades organizativas y productivas de las empresas y en el que se deja al trabajador en una frágil e inestable posición, a la que en gran medida son ajenas las reglas

¹⁴⁰ Vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.1 y 2.

¹⁴¹ Vid., PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, págs.31 y 32.

¹⁴² GOLDIN, A., "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995, pág.248.

garantistas generales y los mecanismos de autotutela colectiva¹⁴³.

5. LA PROGRESIVA GENERALIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Como tendremos oportunidad de analizar con más detenimiento, el trabajo a tiempo parcial como forma de prestación diferenciada ha tenido tradicionalmente en nuestro ordenamiento una escasa atención legislativa y, de igual modo, un escaso grado de implantación y desarrollo social en nuestro mercado de trabajo. Seguramente un factor es al mismo tiempo causa y efecto recíproco del otro, aunque evidentemente no único. En cualquier caso, a pesar de la siempre posible concertación de vínculos laborales a tiempo parcial al amparo de la autonomía contractual, no deja de ser cierto que la ausencia de un marco jurídico adecuado fue un importante obstáculo para su desarrollo. En el caso de nuestro ordenamiento, ese obstáculo jurídico ha tenido su principal expresión en el ámbito de la seguridad social, por cuanto que hasta fechas no muy lejanas la cotización a la misma estaba enmarcada por la existencia de unas bases mínimas diarias que no se veían afectadas por realización de un trabajo a tiempo parcial y por la correspondiente retribución reducida. En ese contexto difícilmente podía implantarse esta forma de trabajo que de ese modo suponía un importante coste adicional¹⁴⁴.

En España, a partir de 1980 el trabajo a tiempo parcial es objeto de previsiones legales específicas, que le proporcionan un marco jurídico propio y, al menos potencialmente, hacen del mismo una figura susceptible de una implantación más generalizada en el mercado de trabajo. Desde entonces, aunque no siempre con las mismas pretensiones, ha sido una constante en nuestro ordenamiento la atención legal de esta figura, incluyéndose, además, en

¹⁴³ En los ordenamientos alemán y francés existen mecanismos de más fácil adaptación de la cuantía y la distribución del tiempo de trabajo parcial a las necesidades empresariales, mediante la horas complementarias y la cláusula Kapovac. Vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPLOT, A., Droit du travail, París, 1994, págs.412 y 413; y LÖWISCH, M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, págs.304 y 305; y KITTNER, M., Arbeits- und Sozialordnung, Köln, 1993, págs.925 y 926.

¹⁴⁴ GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.144; y OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.30.

las más importantes reformas que ha sufrido el Derecho del Trabajo hasta nuestros días. La primera intervención legislativa expresa y pretendidamente completa del trabajo a tiempo parcial es la incluida en el artículo 12 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores¹⁴⁵.

En esta norma se define el contrato a tiempo parcial y se le atribuyen determinadas respuestas específicas que facilitarán su realización, dos de las cuales merecen una atención especial por constituir el sentido de esa su primera regulación propia y seria¹⁴⁶. La primera, recién indicada, referida a la seguridad social, por cuanto que se reconoce el principio de proporcionalidad en la cotización¹⁴⁷. La segunda, configura el contrato a tiempo parcial como medida de fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores, limitando sus destinatarios a ciertos trabajadores desempleados y a los jóvenes menores de veinticinco años¹⁴⁸. Sobrentiende con ello que este vínculo laboral es en si mismo atractivo para las empresas y restringe su uso para facilitar la contratación de parados y evitar al mismo tiempo el pluriempleo.

Con posterioridad, otra importante intervención normativa en el ámbito de las relaciones laborales, la operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, también modifica el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. Aparte de otras novedades de interés, que tendremos ocasión de analizar más adelante, el dato tendencial más relevante que incorpora esta norma en la materia que nos ocupa es la supresión de los límites subjetivos de esta forma de contrato y la correspondiente "normalización" del mismo, que pierde con ello su dimensión de medida de fomento del empleo. A partir de esta ley cualquier trabajador es

¹⁴⁵ Fuera de las previsiones más escuetas contempladas en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y en el Decreto-Ley 49/1978, de 19 de enero, sobre política de rentas y empleo; y de las más específicas regulaciones sectoriales.

¹⁴⁶ El artículo 12 ET se desarrolló por los Reales Decretos 1362/1981, de 3 de julio, y 1445/1982, de 25 de junio.

¹⁴⁷ Esta previsión se concretó en su día en la Orden de 20 de enero de 1982.

¹⁴⁸ RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.271 y 272; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.135.

susceptible de ser contratado a tiempo parcial, y esta forma de trabajo se consolida como una condición normal o general del mercado laboral¹⁴⁹.

Junto a ello, el segundo aspecto de mayor relevancia que incorpora esa Ley en nuestro ámbito, es la creación del contrato de relevo y la jubilación parcial. En este caso, sí se trata de medidas de fomento del empleo, articuladas mediante el reparto de trabajo, por cuanto que la jornada de un trabajador se reduce, accediendo por ello a un retiro anticipado y parcial y a su correspondiente pensión, para ser ocupada esa vacante parcial por otro trabajador desempleado. En estas figuras, el coste económico del mecanismo de promoción lo asume fundamentalmente el estado, en la medida en que tendrá que anticipar una pensión de jubilación, aun parcialmente, sin perjuicio del eventual beneficio derivado de una posible prestación de desempleo minorada. No obstante, aun en menor medida, también soportarán algunos costes adicionales la empresa, por simultanear dos contratos a tiempo parcial en un mismo puesto, y el jubilado parcialmente, por cuanto que fácilmente verá reducidos sus ingresos netos, aunque no en elevada cuantía. En cualquier caso, esta modalidad de contrato de solidaridad ha tenido una muy escasa implantación efectiva en España.

El tercer momento tendencial en la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial es el iniciado en la llamada reforma laboral de 1993-94 y culminado en 1997. Este proceso reformador se operó escalonadamente a partir del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación; en su homóloga Ley 10/1994, de 19 de mayo; y en la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social; cuyos contenidos pasaron posteriormente al artículo 12 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificado, finalmente, por el Real Decreto Ley 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

¹⁴⁹ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.58; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.65 y 66; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.23; y CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.35.

Tres son a nuestro juicio las líneas de tendencia más trascendentes de estas últimas reformas del trabajo a tiempo parcial y los elementos que contribuyen al actual y elevado grado de desarrollo del trabajo a tiempo parcial en nuestro país. La primera, relativa a la delimitación jurídica del mismo, que amplía notablemente su campo de aplicación. La segunda, referente a la normativa de seguridad social, que limita el coste de esta forma de trabajo para los presupuestos públicos. La tercera, con relevancia desde las dos antedichas perspectivas, que contempló una nueva figura de contrato a tiempo parcial en la frontera del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuya vigencia fue, no obstante efímera.

A partir de estas normas, es trabajo a tiempo parcial cualquiera cuya jornada sea inferior a la habitual completa en la actividad de que se trate, con independencia de la cuantía de tal reducción, y cualquiera que sea su unidad temporal de referencia y su modo de distribución: día, semana, mes o año, incluido el trabajo de temporada o fijo discontinuo. En cuanto a la seguridad social, la prestación parcial de los servicios no sólo va a tener trascendencia en la correspondiente y proporcional cotización reducida, sino también en el cómputo de los períodos de carencia y de cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones, ajustándose de este modo el coste público de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial a su trabajo y a sus cotizaciones. Finalmente, respecto de esa forma de trabajo a tiempo parcial de escasa duración (menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes), a la que las exposiciones de motivos del RD Ley 18/1993 y de la Ley 10/1994 atribuyen la consideración de "marginal", la reforma legislativa le proporciona un especial régimen de seguridad social, caracterizado por su menor cotización y su correspondiente menor protección, más allá de la proporcionalidad aritmética al tiempo de prestación¹⁵⁰. No obstante, esta desprotegida forma de empleo desaparece por obra del RD Ley 8/1997, de modo que la protección social de los trabajadores a tiempo parcial abarcará todas las contingencias, con independencia de la cuantía de su jornada, aunque en todo caso de forma proporcional a la misma.

En este dilatado proceso de reforma, el contrato a tiempo parcial asume un papel protagonista, por lo demás declarado, dentro de la política legislativa de fomento del empleo

¹⁵⁰ Vid., CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.35.

y de flexibilización en la gestión del tiempo de trabajo¹⁵¹. Las amplias posibilidades de determinación y distribución del tiempo de trabajo de cada trabajador contratado bajo esta modalidad, ajeno por lo general al más rígido y homogéneo régimen convenido, la minoración de los costes sociales del trabajo y el potencial ajuste minucioso del tiempo de trabajo contratado al estrictamente necesario, tanto en su cuantía como en su distribución, hacen de este forma de contrato un instrumento de gran atractivo para las empresas¹⁵².

Estas ventajas y algunas otras planteadas más arriba han provocado un desarrollo sin precedentes del contrato a tiempo parcial en nuestro mercado de trabajo¹⁵³. Antes de normalizarse la figura del contrato a tiempo parcial en España, con la Ley 32/1984, en 1982 fueron registrados en España 27.749 contratos a tiempo parcial, 33.269 en 1983 y 47.665 en 1984. Tras esta reforma y hasta la iniciada en diciembre de 1993, tales cifras pasaron a 121.905 en 1985, 177.449 en 1986, 220.846 en 1987, 293.245 en 1988, 356.968 en 1989, 410.953 en 1990, 470.884 en 1991, 539.682 en 1992, 635.880 en 1993¹⁵⁴.

Finalmente a partir de 1994, tras la entrada en vigor de la nueva y más flexible regulación del trabajo a tiempo parcial, fueron registrados 935.428 contratos a tiempo parcial en 1994, 1.128.654 en 1995, y 1.516.242 en 1996¹⁵⁵. Desde 1992 hasta 1995, el porcentaje

¹⁵¹ La exposición de motivos del RD Ley 18/1993 y de su homóloga Ley 19/1994, declaran en su epígrafe 2-c), como una finalidad de sus contenidos, la de "Convertir el trabajo a tiempo parcial...en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador".

¹⁵² Para el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.34, las últimas reformas del trabajo a tiempo parcial se pueden "resumir en el intento de convertir al empleo a tiempo parcial en un instrumento nuevo de gestión y organización de la actividad para atender las necesidades de adaptación y las demandas de flexibilidad de las empresas".

¹⁵³ También han contribuido al desarrollo creciente del trabajo a tiempo parcial en España otros factores sociales y económicos como el incremento de la participación de la mujer en el trabajo y del sector servicios en el producto interior bruto (CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas -Colegio de Madrid-, n°70, 1996, pág.34.

¹⁵⁴ Un análisis más exhaustivo de la implantación, el desarrollo y las características socio-económicas del trabajo a tiempo parcial en España puede consultarse en CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.58 y ss.

¹⁵⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Boletín de Estadísticas Laborales, n°140, enero de 1997, Madrid, 1997.

de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de ocupados, pasó de un 5,9% a un 7,4%¹⁵⁶. El empleo a tiempo parcial no ha cesado de aumentar en esos años (4,6%, 5,7%, 12,2% y 18,2%, de un año a otro respectivamente), lo cual es particularmente significativo por su contraste con el decrecimiento sufrido por el trabajo a jornada completa en el mismo período (2,3%, 7,2% y 2,7%, respectivamente, en porcentaje negativo), tan solo experimentando un ligero aumento en 1995 (1,7%)¹⁵⁷. Este continuado crecimiento del trabajo a tiempo parcial incluso a pesar de la cierta recuperación económica producida en 1995 es un indicio de la contribución de la reforma legal del mismo, no ligado exclusivamente, por tanto, a una situación de crisis económica¹⁵⁸.

El trabajo a tiempo parcial en España se encuentra más implantado respecto de la mano de obra femenina¹⁵⁹, ocupando un 16,2% del total de trabajadoras en 1995, frente al

¹⁵⁶ No obstante, es evidente que este crecimiento no se produce por la mera incidencia de la reforma legislativa, sino que en el concurren circunstancias sociales, económicas o demográficas ajenas a nuestro limitado estudio. En tal sentido, en los países de la Unión Europea se observa un desarrollo análogo. Entre 1985 y 1994, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial ha pasado del 8,6% al 12,8% en Bélgica; del 24,3% al 21,2% en Dinamarca; del 12,8% al 15,8% en Alemania; del 5,3% al 4,8% en Grecia; del 10,9% al 14,9% en Francia; del 6,4% al 10,8% en Irlanda; del 5,3% al 6,2% en Italia; del 7,2% al 7,9% en Luxemburgo; del 22,4% al 36,4% en los Países Bajos; del 7% al 8,7% (en 1993) en Austria; del 6% al 8% en Portugal; del 8,2% al 8,4% en Finlandia; del 25,3% al 24,9% (en 1993) en Suecia; y del 20,9% al 23,8% en el Reino Unido. Tan sólo se produce un decrecimiento de esta forma de empleo en Dinamarca y Grecia. Vid., COMISION EUROPEA (Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, págs.188 y ss. No obstante, como se observa, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en Europa no afecta a todos los países por igual, estando más implantado en los estados del norte que en los mediterráneos. En este sentido, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.12 y ss.; y CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), n°70, 1996, pág.41. También en los países de la Organización de cooperación y desarrollo económico, vid., OCDE, Perspectivas del empleo 1996, Madrid, 1996, págs.462 y ss.

¹⁵⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Anuarios de Estadísticas Laborales, 1982 a 1994, Madrid, 1983 a 1995, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Anuarios de Estadísticas Laborales, 1995, Madrid, 1996. Este crecimiento del trabajo a tiempo parcial frente al decrecimiento del empleo a jornada completa también es constatable con carácter general en el seno de la Unión Europea, vid., en tal sentido, COMISION EUROPEA (Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, pág.56, lo que "contribuyó en gran medida a mantener los niveles de empleo...y en algunos casos a impedir que descendiera aún más".

¹⁵⁸ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1995, Madrid, 1996, pág.156.

¹⁵⁹ El paradigma estadístico de la trabajadora a tiempo parcial es aquella mayor de treinta años, casada, con hijos menores de seis años, con bajo nivel de estudios y que presta sus servicios en el ámbito doméstico, hostelería o comercio (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.2, 17 y ss., y 58 y ss.). Vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Economía, trabajo

2,8% de los hombres en el mismo año; habiéndose registrado 730.577 contratos a tiempo parcial de mujeres, frente a 510.931 de hombres, y siendo las correspondientes cifras totales de contratos registrados, de 2.691.662 y 4.638.432, respectivamente¹⁶⁰. No obstante, también se observa que la feminización del trabajo a tiempo parcial ha decrecido en los últimos años. Así, en 1992, de todos los contratos a tiempo parcial registrados en el INEM, un 65,24% fueron de mujeres, en 1993 un 62,47, en 1994 un 59,68%, y en 1995 un 58,84%; aun cuando el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial respecto del total de ocupados de ese modo apenas ha sufrido variaciones en esos años: 76,28%, 75,86%, 75,13% y 75,14%, respectivamente. Sin embargo, si se ha visto acrecentada la parcialidad del trabajo femenino, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial respecto del total de mujeres ocupadas: 13,5%, 14,3%, 14,8% y 16,2%, entre 1992 y 1995¹⁶¹.

En cuanto al sector de actividad, como es evidente el trabajo a tiempo parcial se encuentra más desarrollado en los servicios, con un 9,9% frente al 7,4% de media general¹⁶²;

y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1995, Madrid, 1996, págs.156 y ss.; y TOHARIA, L., "Trabajo a tiempo parcial en España", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.113 y ss.

¹⁶⁰ Vid., CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), n°70, 1996, pág.36. Por otra parte, este es un dato generalizado en Europa. En este sentido, en 1994, en los países de la Unión Europea el porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial respecto del total de mujeres ocupadas, frente al de hombres, es el siguiente: en Bélgica el 28,3% frente al 2,5%, en Dinamarca el 34,4% frente al 10%, en Alemania el 33,1 frente al 3,2%, en Grecia el 8% frente al 3,1%, en Francia el 27,8% frente al 4,6%, en Irlanda el 21,4% frente al 4,8%, en Italia el 12,4% frente al 2,8%, en Luxemburgo el 19,7% frente al 1%, en los Países Bajos el 65,9% frente al 16,1%, en Austria (en 1993) el 18,2% frente al 1,7%, en Portugal el 12,1% frente al 4,7%, en Finlandia el 11,2% frente al 5,8%, en Suecia (en 1993) el 41,4% frente al 9,1% y en el Reino Unido el 44,3% frente al 7,1% (COMISION EUROPEA -Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales-, El empleo en Europa, 1995, Bruselas, 1995, págs.188 y ss.). También en los países de la OCDE, vid., de la misma, Perspectivas del empleo 1996, Madrid, 1996, págs.462 y ss.

¹⁶¹ Vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1995, Madrid, 1996, pág.157.

¹⁶² Este es también un dato generalizado en Europa, donde un 83,5% del trabajo a tiempo parcial se desarrolla en el sector servicios. Por lo demás, también se constata en este continente una mayor implantación de esta forma de trabajo en los países en los que el sector servicios está más desarrollado. En tal sentido, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.28. Vid., también, PEPIN, M. y BERGES, S., "Trabajo a tiempo parcial y organización del trabajo", R.T., n°72, 1983, págs.79 y 80; y CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), n°70, 1996, pág.37.

particularmente en hostelería y comercio¹⁶³, donde se necesita más mano de obra y donde las fluctuaciones temporales de la demanda son más acusadas¹⁶⁴. Por otra parte, a pesar de la tradicional adscripción del trabajo a tiempo parcial a puestos de trabajo poco cualificados, se constata cierta opuesta dualidad en la implantación del mismo, desarrollada de forma más frecuente tanto en aquellos como en otros caracterizados por lo contrario, su elevada cualificación (vgr. asesoría jurídica y técnica y consultoría); si bien en estos casos afecta en mayor medida a trabajadores varones y aquellos a las mujeres (por ejemplo en labores de limpieza y servicio doméstico)¹⁶⁵.

En cuanto a la motivación para la aceptación del trabajo a tiempo parcial, cuestión inseparable de la voluntariedad en esta forma de empleo¹⁶⁶, es mayoritaria el tipo de actividad desarrollada, con un 42,5%¹⁶⁷, destacando a continuación, con un porcentaje nada desdeñable, el no haber encontrado un empleo a tiempo completo (21,3%); y seguidamente las obligaciones familiares (8,8%), de una muy superior incidencia en las mujeres (11,4% frente al 1,1% de los hombres)¹⁶⁸. No obstante, sólo un 3,9% de los hombres y un 3,6% de las

¹⁶³ Vid., también, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, Encuesta de población activa. Resultados detallados, cuarto trimestre de 1995, Madrid, 1996.

¹⁶⁴ CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.42.

¹⁶⁵ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1995, Madrid, 1996, pág.160.

¹⁶⁶ Vid., también, CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.39.

¹⁶⁷ Esto puede indicar que el trabajo a tiempo parcial es voluntario para el trabajador en un porcentaje bastante elevado de casos, sin embargo, como constata VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, pág.115, esto debe ponerse en relación con los elevados niveles de desempleo españoles. En CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.15, se observa que en 1994, un 60% de los trabajos a tiempo parcial eran voluntarios en Europa, más respecto de las mujeres (dos tercios) que respecto de los hombres (un tercio).

¹⁶⁸ Vid., también, respecto de la Unión Europea, COMISION EUROPEA (Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales), El empleo en Europa. 1995, Bruselas, 1995, pág.59; CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.25 y ss.; y FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.93 y ss.

mujeres declaran trabajar a tiempo parcial porque no quisieron hacerlo a tiempo completo¹⁶⁹. En relación con este tema, también merece la pena destacar como causas de este tipo de contratos las situaciones de enfermedad o incapacidad (2,2%), mayoritariamente masculina (5,3% frente al 1,2% de las mujeres), y la asistencia a cursos (4,6%), también mayoritariamente masculina (8,4% frente al 3,4%)¹⁷⁰. En este sentido, también es oportuno constatar que las actividades que con mayor frecuencia se compatibilizan con el trabajo son las de labores de hogar (87,5%), y en mucha menor medida las de estudio (8,2%)¹⁷¹.

En relación con la vigencia de los contratos a tiempo parcial, son mayoritariamente temporales¹⁷². En 1995 se registraron 112.854 contratos a tiempo parcial de vigencia indefinida frente a 1.128.654 de duración determinada. A estos, por lo demás, deben sumarse los todavía escasos realizados de relevo (238)¹⁷³. En cuanto a la jornada media de los trabajadores¹⁷⁴, también es importante destacar el aumento producido del número de trabajadores cuya jornada semanal se encuentra entre 1 y 19 horas (504.100 en 1995, frente a 388.900 en 1992) y entre 20 y 29 horas (752.500, frente a 853.000)¹⁷⁵. Esto puede ser

¹⁶⁹ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.26, que, con base en este dato, constata que España es el país de Europa con un menor grado de voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial.

¹⁷⁰ En el informe VV.AA. (ed. preparada por BIELENSKI, H., para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), New forms of work and activity (Survey of experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublin, 1994, págs.118 y 119, se constatan como razones de los trabajadores para aceptar el trabajo a tiempo parcial, por orden de importancia, el cuidado de hijos o de otras personas dependientes, las razones de salud, tener más tiempo libre, evitar el despido reduciendo la jornada, y tener tiempo para formación.

¹⁷¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Anuario de Estadísticas Laborales, 1995, Madrid, 1996.

¹⁷² Una vez más, también en el resto de Europa, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.24 y 25.

¹⁷³ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Anuario de Estadísticas Laborales, 1995, Madrid, 1996.

¹⁷⁴ En Europa, la jornada parcial más habitual está entre 11 y 20 horas semanales, siendo el segundo grupo más frecuente el de entre 1 y 10 horas hebdomadarias. Más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial del viejo continente trabajan menos de 20 horas semanales, lo que implica en muchos países unas inferiores condiciones salariales y de protección social (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.27).

¹⁷⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Anuario de Estadísticas Laborales, 1992, Madrid, 1993; y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Anuario de Estadísticas Laborales,

indicio no sólo del incremento del trabajo a tiempo parcial, sino también del desarrollo de jornadas parciales especialmente reducidas o "marginales", como consecuencia de su más que proporcional minoración de costes sociales vigente hasta 1997¹⁷⁶, y de jornadas parciales casi completas, derivado de la supresión del tope máximo de la jornada parcial vigente hasta 1993¹⁷⁷. En este sentido, también es significativo cierto aumento de la media anual de las jornadas parciales, que pasaron de 887,4 horas en 1991 a 934,1 en 1995, lo cual puede ser igualmente un indicio del desarrollo de los contratos a tiempo parcial con jornada cercana a la completa¹⁷⁸, del ajuste, en fin, del tiempo de trabajo contratado al tiempo de trabajo precisado¹⁷⁹.

1995, Madrid, 1996.

¹⁷⁶ Como consecuencia de su menor coste en cotizaciones, entre 1993 y 1997 pudo provocarse el efecto indirecto y no deseado de fomentar de este tipo de contratos especialmente precarios, incluso de manera fraudulenta, mediante la ocultación de jornadas reales más amplias. Vid. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.90 y 91; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.152; GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.385; CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.57; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.82.

¹⁷⁷ En Europa, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial realizan una jornada inferior a veinte horas semanales (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.27).

¹⁷⁸ También en Europa, más de un tercio de los trabajadores a tiempo parcial realizan una jornada superior a las 31 horas de trabajo semanales (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.27).

¹⁷⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Boletín de Estadísticas Laborales, nº137, octubre de 1996, Madrid, 1996.

CAPÍTULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMATIVA VIGENTE SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LAS PRIMERAS NORMAS LABORALES

La limitación del tiempo de prestación ha sido una constante en la reivindicación obrera y en la regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena desde los orígenes del ordenamiento laboral¹. Los abusos de la libertad contractual, especialmente sangrantes en este punto, determinaron que las primeras normas sociales impusieran límites a las jornadas de trabajo². Estas reglas prohibitivas, comenzaron estableciendo máximos para los trabajadores considerados más necesitados de protección³, las mujeres y los niños⁴; ampliándose

¹ Sobre las finalidades de distinta índole que fueron amparando la reducción de la jornada de trabajo, desde una perspectiva histórica, vid., entre otros, LOPEZ NUÑEZ, A., Veinticinco años de legislación social, Madrid, 1928, págs.22 y ss.; MENENDEZ PIDAL, J., Derecho Social Español, Madrid, 1952, págs.87 y ss.; GARCIA OVIEDO, C., Tratado elemental de Derecho Social, Madrid, 1934, págs.418 y ss.; PEREZ LEÑERO, J., Instituciones del Derecho español del Trabajo, Madrid, 1949, págs.115 y ss.; MARTIN GRANIZO, L. y GONZALEZ ROTHVOSS, M., Derecho Social, Madrid, 1935, págs.261 y ss.; HERNAINZ MARQUEZ, M., Tratado elemental de Derecho del Trabajo, Madrid, 1946, págs.339 y ss.; MADRID, A., Derecho Laboral Español, Madrid, 1936, págs.257 y ss.; MONTOYA MELGAR, A., Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España, Madrid, 1992, págs.45 y 46; y CABRERA BAZAN, J., "Trabajo y tiempo", R.P.S., nº121, 1979, págs.97 y ss.

² Para un análisis exhaustivo de este tema, vid., GARCIA NINET, J.I., "Elementos para un estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931", 1ª y 2ª parte, R.T., 51 y 52, 1975, págs. 41 y ss., y 9 y ss., resp.; y del mismo autor, "jornada", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, págs.31 y ss.

³ Vid. el Estudio Preliminar de MARTIN VALVERDE, A., "La Formación del Derecho del Trabajo en España", en VV.AA. La legislación Social en la Historia de España. De la Revolución Liberal a 1936, Madrid, 1987, págs. LI y ss.

⁴ El artículo 2º de la Ley de 24 de julio de 1873, sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas, estableció que no excedería "de cinco horas cada día, en cualquier estación del año, el trabajo de los niños menores de 13, ni de las niñas menores de 14"; ni de "ocho horas el trabajo de los jóvenes de 13 a 15 años ni el de las jóvenes de 14 a 17 años", según prescribe su artículo 3º. Regulación más exhaustiva se contiene en la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, relativa, entre otras materias, a jornadas máximas por edades, horas extraordinarias, permisos para instrucción primaria y religiosa y permisos por lactancia. En ellas se fija una jornada máxima de seis horas en establecimientos industriales y ocho en los de comercio para los trabajadores mayores de diez años y menores de catorce; y de sesenta y seis horas semanales para los comprendidos entre catorce y diez y seis años. Por su parte y más adelante, el Real Decreto de 26 de junio de 1902, sobre jornada de trabajo de las mujeres y los niños, prescribe una jornada máxima diaria de once horas o semanal de sesenta y seis. También contiene normas limitadoras el Real Decreto

posteriormente las limitaciones de jornada para determinados sectores productivos particularmente penosos⁵, para llegar, finalmente, a fijar una jornada máxima de carácter general⁶.

Sin embargo, tales limitaciones del tiempo de trabajo eran en principio ajenas a consideraciones sobre la jornada reducida como objeto de un específico vínculo laboral. Es cierto que en algunas de estas disposiciones se contempla la posibilidad de establecer jornadas inferiores a las legales mediante reglamento, convenio, costumbre, pacto entre trabajador o empleador, o Acuerdo Gremial⁷; pero esas reducciones de jornada, respecto de la máxima legal, no constituían seguramente una jornada parcial, sino, más bien, una jornada general, habitual, y completa en el sector o ámbito de que se tratase, que resulta inferior a la máxima permitida, como aplicación de la regla de mayor favorabilidad, pero a la que no se le atribuye, en principio, consecuencia jurídica diferenciada alguna⁸. Ni siquiera la alusión a la fijación de jornadas inferiores mediante pacto entre trabajador y empleador parece pretender configurar una jornada parcial en sentido estricto, sino, a lo más, una condición individual más beneficiosa⁹.

de 18 de noviembre de 1908, sobre trabajo a bordo de los menores de catorce años.

⁵ Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima de trabajo en las minas, cuyo reglamento provisional se aprueba por Real Decreto de 29 de febrero de 1912. Real Decreto de 24 de agosto de 1913, sobre jornada máxima de trabajo y remuneración a destajo en la industria textil. Ley de 4 de julio de 1918, sobre jornada mercantil, desarrollado por el Real Decreto de 16 de octubre de 1918, que aprueba su Reglamento provisional. Real Decreto de 15 de marzo de 1919, sobre jornada máxima de ocho horas para los oficios del ramo de la construcción. Real Decreto de 3 de abril de 1919, sobre trabajo nocturno en las panaderías y similares y su Reglamento provisional de aplicación, aprobado por Real Decreto de 10 de junio de 1919. Aun cuando no pueda considerarse un sector productivo, también es interesante mencionar que la limitación de la jornada fue también impuesta normativamente en el trabajo penitenciario por el Reglamento de prisiones, Real Decreto de 5 de mayo de 1913.

⁶ El Real Decreto de 3 de abril de 1919, sobre jornada máxima legal en todos los trabajos y sus normas de aplicación aprobadas por Real Orden de 15 de enero de 1920, establecen un máximo de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana; si bien aún se contemplan múltiples excepciones a este límite general.

⁷ Posibilidad prevista expresamente en la Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima de trabajo en las minas; en el Real Decreto de 24 de agosto de 1913, sobre jornada máxima de trabajo y remuneración a destajo en la industria textil; y en la Ley de 4 de julio de 1918, sobre jornada mercantil.

⁸ La Real Orden de 15 de enero de 1920, sobre normas para la aplicación de la jornada máxima, se entiende sin perjuicio de jornadas más favorables (Artículo 2).

⁹ En este sentido, el artículo 3 de la Real Orden de 15 de enero de 1920, sobre normas de aplicación de la jornada máxima, establece que "La reducción de la jornada no podrá ser causa determinante de una

Tampoco contemplan expresamente la contratación laboral a tiempo parcial las primeras normas generales y pretendidamente completas sobre la relación de trabajo asalariado, alumbradas durante los períodos de la dictadura de Primo de Rivera (Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926), la Segunda República (Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931) y el Régimen Franquista (Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944). En este sentido, la pluralidad y versatilidad de algunos mecanismos disponibles en estas etapas para la contratación de trabajo, hacía en gran medida innecesaria la contratación a tiempo parcial. Por un lado, la libertad que estas normas reconocen a las partes en la determinación de la duración o vigencia del contrato de trabajo (art.11 CT 1926, 21 LCT 1931 y 27 LCT 1944), amparaba la concertación de vínculos laborales de escasa duración, sin límites. De este modo podía fijarse una vigencia coincidente con la necesidad de trabajo puntual o temporal que en su caso fuera precisa, con la jornada en términos más actuales, con independencia de que esa circunstancia fuera a repetirse o no, o fuera incluso de naturaleza fija discontinua¹⁰.

Por otro lado, en la normativa profesional de estas etapas iniciales de nuestro ordenamiento, frecuentemente se encuentran instrumentos dotados de gran flexibilidad aptos para la cobertura de necesidades de trabajo puntual, particularmente en los ámbitos productivos en los que la demanda pudiera presentarse objetivamente con más intensidad en determinados momentos (horas o días), dentro de concretos períodos de referencia (días, semanas, meses o años)¹¹. La realización obligatoria de horas extraordinarias, fijadas en muchos casos en un número de hasta dos al día; la previsión de trabajos extraordinarios o eventuales por uno o más días, o de servicios especiales o extraordinarios retribuidos por días de trabajo o por servicio realizado, asimilables, si se trata de contrataciones de personal

disminución correlativa de los salarios y remuneraciones", exceptuándose de esta norma general "únicamente el caso de que éstos (salarios y remuneraciones) hayan tenido aumento en los dos años últimos y conste de un modo fehaciente que el aumento se hizo como compensación al mayor número de horas de trabajo".

¹⁰ Vid., en general, sobre la libertad de pacto sobre la duración del contrato en la vigencia del Código de Trabajo de 1926 y de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, Madrid, 1983, págs.27 y ss.

¹¹ Aparte de las actividades típicamente de temporada o de campaña, por ejemplo en comercio minorista, hostelería, peluquerías, lavaderos y servicios de higiene, despachos y oficinas, teatros, cinematógrafos y espectáculos públicos, ferrocarriles y tranvías, limpieza, transportes por carretera, prensa y agencias informativas, etc.

externo concertadas ad hoc, a los contratos de duración, obra o servicio determinados, aun de corta duración, o susceptibles de realización, en su caso, por el propio personal; las sustituciones o relevos por días de descanso semanal, en su caso mediante turnos de los trabajadores ya vinculados a la empresa, o bien mediante contrataciones de trabajadores ajenos para cada sustitución, etc. Sin duda, tales instrumentos son adecuados para dar cobertura a las distintas necesidades de trabajo puntual que pudieran presentarse, funcionalmente alternativos, por tanto, al trabajo a tiempo parcial.

No obstante, el amplio margen reconocido a la autonomía de la voluntad en aquellas normas generales indudablemente amparaba también la posibilidad de contratar a tiempo parcial o en jornada reducida. Con carácter general, nada impedía que las partes pactaran jornadas inferiores a las legales, al amparo de los artículos 1255 del Código Civil, 1-2, 11 y 12 del Código de Trabajo de 1926, y 9 de las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944; o con base en las previsiones sobre jornadas máximas que permitían¹², como vimos, su minoración por acuerdo¹³.

En este sentido, de forma más específica, el artículo 22 LCT de 1931, y en términos casi idénticos el 12 CT de 1926 y el 28 LCT de 1944, establecía que "cuando no se hubiera pactado (la duración) y se tratase de la prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas, u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado"¹⁴.

Aun cuando la mención a "modalidades de trabajo susceptibles de cumplimiento

¹² Aparte de las normas ya citadas, vid. el Decreto de 1 de julio de 1931, convertido en Ley de 9 de septiembre del mismo año, sobre jornada máxima de trabajo que, por lo demás, no fue derogado expresamente hasta la aprobación del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

¹³ En este sentido, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.143.

¹⁴ En relación con el artículo 28 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.31, lo considera el antecedente de la previsión legal del contrato a tiempo parcial.

parcial" parece aludir más bien a trabajos por obra o resultado, a contratos de duración determinada, no creemos que hubiera obstáculo alguno para entender aplicable esa regla de proporcionalidad en la retribución no sólo a los resultados parciales sino también, en su caso, a los tiempos parciales de prestación; a los dos módulos posibles de fijación del salario. La finalidad del precepto es establecer la contraprestación salarial en función de la duración del contrato, cuando ésta no se ha pactado por las partes; y para ello acude a los dos módulos posibles de fijación de la retribución o de medición del trabajo objeto del contrato y causa de esta contraprestación, su resultado y su duración. La proporcionalidad reiterada es aplicable tanto a resultados como a tiempos; y dentro de éstos, tanto a los ordinarios que se subsumen en el superior período de duración del contrato, como a otros inferiores respecto de las jornadas ordinarias completas¹⁵.

De igual modo, la posible y lícita concertación de vínculos laborales con jornadas reducidas pudo tener alguna trascendencia jurídica en relación con sus efectos. Desde perspectivas diversas, algunas normas generales de estos períodos de formación del Derecho español del Trabajo contemplaron ocasionalmente algunas reglas que de forma implícita e indirecta podían atribuirle alguna consecuencia jurídica al trabajo que, en su caso, se realizara a tiempo parcial. Fundamentalmente en materia de empleo, retributiva y de protección social.

En el primero de estos ámbitos, la reducción de la jornada fue contemplada tempranamente como medida de mantenimiento del empleo y como mecanismo transitorio, colectivo y alternativo a los despidos en situaciones de crisis empresarial. Primero en el Decreto de 7 de abril de 1932, por el que se aprueba el Reglamento general de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Revisora Paritaria Superior¹⁶, y posteriormente en la

¹⁵ Con el objeto inverso, es decir, el de fijar la duración del contrato en función de la retribución, el artículo 18 del Código de Trabajo de 1926 establece como criterio supletorio para la determinación de la duración del mismo, a falta de pacto expreso o costumbre en contrario, el del período de devengo del salario. Así, "se entenderá concertado: por día, cuando la remuneración sea diaria, aun cuando su pago se efectúe por semanas o quincenas; por meses, cuando la remuneración sea mensual, y anual, si es por años". Igualmente, en este precepto parece no deslindarse todavía con claridad los conceptos de jornada y de vigencia del contrato; pues el salario por unidad de tiempo se refiere, ordinariamente, a la jornada de trabajo y no a la duración de la relación, como pretende esta disposición.

¹⁶ Cuyo artículo 26-g) establece como una de las funciones del pleno del Patronato de Previsión Social, la de "autorizar, en casos de crisis industrial, la implantación de la semana reducida en la aplicación del Retiro obrero obligatorio,..." Esta medida se prevé como "un sistema excepcional de trabajo para remediar o atenuar

Ley de 25 de junio de 1935, sobre medidas transitorias para remediar el paro obrero y en el Decreto de 29 de noviembre de 1935¹⁷, sobre despido parcial (reducción de plantilla en términos más actuales) de obreros por falta de trabajo¹⁸. También durante el período Franquista, el Decreto de 26 de enero de 1944 y su OM de desarrollo de 5 de abril de 1944 y el Decreto de 26 de noviembre de 1959, siguen contemplando la reducción de la jornada de trabajo autorizada administrativamente como medida frente a la crisis empresarial¹⁹.

Igualmente desde la perspectiva del empleo, aunque en la dimensión de su fomento y reparto, y aun cuando careciera de carácter normativo, debe mencionarse el Decreto de 7 de julio de 1936, por el que se convoca una conferencia nacional para el estudio de la reducción de la jornada de trabajo. Esta disposición tiene como objeto el análisis de la posibilidad de reducir la jornada semanal a cuarenta horas, con la finalidad de disminuir el paro. Se trata de un tema recurrente en las sociedades contemporáneas, que todavía en el presente se constata con gran insistencia²⁰. Ciertamente no se refiere de forma directa al trabajo a tiempo parcial o a la minoración de la jornada por vía contractual, sino a su reducción con carácter general; pero, en cualquier caso, es una importante muestra del efecto

las crisis industriales" y se articula "mediante concierto entre el patrono y los obreros a quienes afecten". No obstante, a pesar de su objeto y de su origen pactado, no creemos que este mecanismo se pueda asimilar al contrato a tiempo parcial, fundamentalmente por su configuración como medida colectiva y transitoria frente a situaciones de crisis empresarial. Por otra parte, una importante consecuencia atribuida a esta autorización es el descuento de las cuotas patronales de previsión social por los días no trabajados del mes de que se trate.

¹⁷ La segunda nace para dar respuesta a la inejecución de la primera en este punto, tal y como reza su preámbulo.

¹⁸ En ambas se faculta a la autoridad gubernativa para establecer "turnos de trabajo o reducción de días semanales de labor", previo informe del Jurado Mixto, como medida alternativa al "despido parcial de obreros por crisis económicas o falta de trabajo" solicitado por la empresa. Sobre esta materia vid. FERNANDEZ VILLAZON, L.A., "Evolución histórica de la exigencia de autorización administrativa en los despidos colectivos", Temas Laborales, n°33, 1994.

¹⁹ Vid., GARCIA PEREZ, F., Legislación Laboral Aplicada, Pamplona, 1964, págs.123 y ss.; GARCIA OVIEDO, C., Tratado elemental de Derecho Social, Madrid, 1946, pág.248; y MENENDEZ-PIDAL, J., Derecho Social Español, Vol.II, Madrid, 1952, págs.421 y ss.

²⁰ En los últimos años el debate sobre la reducción de la jornada como medida de reparto de trabajo es casi permanente, como muestra la gran atención que al mismo se presta en los medios de comunicación de masas. Particularmente pueden encontrarse pistas de ese debate social en el diario El País de los días 14 de noviembre de 1993; 5 de abril de 1994; 11, 12 y 13 de mayo, 19 y 26 de noviembre de 1995; 20 y 21 de enero, 2, 8 y 19 de febrero, 2 y 28 de marzo, 22 de abril, 1, 7, 9 y 24 de mayo, 18 de julio, 18 de septiembre, 9, 11, 19 y 20 de noviembre de 1996.

de fomento del empleo tradicionalmente atribuido a esta medida y que comparte, probablemente, con el trabajo a tiempo parcial. No obstante, este Decreto hace referencia también a la "aplicación de los turnos", como medio de reducción de la jornada semanal de trabajo (art.5º, segundo, b), lo cual sí puede resultar más cercano a lo que hoy conocemos como trabajo a tiempo parcial.

En la segunda de las materias anunciadas, la retributiva, es frecuente que las normas que fijan los salarios mínimos de aplicación general los refieran a las jornadas completas o totales, por lo que el establecimiento pactado de una menor jornada conllevaría la correspondiente y proporcional reducción de la remuneración²¹. Fuera de las reglas sectoriales que veremos más adelante, la primera norma general que encontramos estableciendo esta regla es el Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre²², reiterada posteriormente en el primer decreto de salarios mínimos legales, el 55/1963 de 17 de enero y su Orden de desarrollo, de 5 de febrero del mismo año, y reproducida en los sucesivos decretos sobre esta materia hasta la actualidad²³. De igual modo, más adelante y ya no referidos sólo a los salarios mínimos, sino al salario con carácter general, también el artículo 9 RD 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y en el mismo sentido el artículo 7 de su Orden de desarrollo, de 29 de noviembre de 1973, disponían la misma correspondencia entre los salarios fijados

²¹ En este sentido, MENENDEZ PIDAL, J., Derecho Social Español, Tomo I, Madrid, 1952, págs.350 y 351; vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.31.

²² Cuyo artículo 6º prescribe que "Los salarios determinados por tiempo fijo -año, semana o día-, bien mediante disposición legal o en virtud de Convenio Colectivo o individual, se entenderá que corresponden a la jornada legal completa. Si se realizase otra de menor duración, el salario experimentará la reducción proporcional correspondiente, de no determinarse lo contrario en la norma o pacto que legítimamente estableciese tal reducción". Esta norma también dispone la obligación de determinar el salario-hora aplicable a cada categoría profesional en cualquier "disposición reguladora de percepciones laborales" que se dicte o acuerde; y entiende por salario-hora "el cociente obtenido al dividir la totalidad de los devengos que componen el salario conforme al artículo tercero por el número de horas que deban ser efectivamente trabajadas en el período de tiempo correspondiente a dichos devengos" (art.13).

²³ Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.271; y GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.143.

por unidad de tiempo y la jornada laboral completa²⁴.

En relación con el tercero de los ámbitos indicados, el relativo la protección social, la tradicional conformación de nuestros mecanismos de previsión social sobre una base profesional o contributiva, cuya protección se limita inicialmente a los trabajadores y cuya financiación de nutre fundamentalmente mediante contribuciones vinculadas a los salarios, provocó que desde tempranas épocas se tuviera presente el tiempo de trabajo y su retribución, de modo que, indirectamente, la realización de la prestación laboral a tiempo parcial, en su caso fijo discontinuo, pudo tener ciertas consecuencias sobre tales instrumentos aseguratorios. Sin perjuicio de la ocasional incidencia que el menor tiempo de prestación pudo tener en las normas de previsión social anteriores al período Franquista²⁵, nos centraremos en algunas de las alumbradas en esta etapa, por cuanto que fue en entonces cuando los mecanismos de protección social pretendieron articularse de forma más sistematizada y cuando la prestación parcial de los servicios y los salarios pudo tener una mayor repercusión en su configuración. La prolija y diversa normativa española de protección social de este período ha tenido presente en alguna medida la existencia de prestaciones temporalmente reducidas

²⁴ "Se entenderá, salvo pacto en contrario, que los salarios determinados por tiempo fijo ... correspondan a la jornada normal completa de trabajo ... exigible en la actividad de que en cada caso se trate" (art.9 RD 2380/1973).

²⁵ Con anterioridad al período franquista, las normas de previsión social que de algún modo tienen en cuenta el trabajo a tiempo parcial se refieren al de temporada o fijo discontinuo, fundamentalmente en materia de desempleo y de retiro obrero. Respecto de las primeras, vid. la Real Orden de 31 de marzo de 1919, que aprueba el Reglamento para la aplicación del seguro de paro forzoso, en desarrollo del Real Decreto de 18 de marzo de 1919, cuyo artículo 14, último párrafo, excluye de la consideración de paro forzoso, a efectos de percibir las correspondientes subvenciones estatales, el estacional derivado de los períodos de inactividad en trabajos que se dan normalmente en determinadas épocas del año. También el artículo 8 del Decreto de 13 de junio de 1935, sobre el Patronato Nacional de Socorro contra el paro involuntario, excluye de su ámbito de protección el "paro parcial de corta duración de los asalariados ordinariamente ocupados", que serán "socorridos... por las Instituciones de seguros especiales contra el paro o de Asistencia pública y Beneficencia". En relación con el retiro obrero, el Reglamento general del régimen obligatorio de retiro obrero, aprobado por Real Decreto de 21 de enero de 1921, que desarrolla el Real Decreto-Ley de 11 de marzo de 1919, prevé como mecanismo de financiación de las pensiones de vejez la existencia de cuotas patronales, que vienen referidas a días o meses de trabajo y que se calculan de forma promediada en los trabajos en los que "el asalariado gana en poco tiempo la mayor parte del haber anual", como los de recolección y siembra, término seguramente referido a los trabajos de temporada. Igualmente en relación con el desempleo estacional agrario y la colocación de los trabajadores del campo, contienen importantes previsiones algunas normas del período Republicano, como el Decreto-ley de 28 de abril de 1931, sobre preferencia de los braceros locales en las faenas agrícolas, el Decreto-Ley de 18 de julio de 1931, sobre prohibición del régimen de reparto de jornaleros parados durante las crisis de trabajo, o la Orden de 10 de junio de 1935, sobre ocupación de obreros en las faenas agrícolas y empleo de maquinaria. Vid., MARTIN VALVERDE, A., "Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola", *Agricultura y Sociedad*, abril-junio, 1977, págs.109 y ss.

fundamentalmente en cuatro aspectos: en relación con el ámbito de aplicación del sistema, en materia de cotización, en la percepción prestaciones, y en la protección frente al desempleo.

En la primera de estas materias, si bien es cierto que los mecanismos de protección social se plantearon inicialmente para la cobertura de situaciones de necesidad de los trabajadores con menos recursos²⁶, no lo es menos el carácter profesional de nuestro sistema desde sus orígenes. Desde esta perspectiva, ha sido tradicional la exclusión del campo de aplicación del mismo de determinados tipos de prestaciones de trabajo que no podían configurarse como trabajo asalariado por faltarle alguna de las notas configuradoras del mismo. Entre estas notas tuvo bastante relevancia la de la profesionalidad, que caracteriza a los servicios por cuenta ajena como medio fundamental de vida del que los presta²⁷. Seguramente por faltarle esta nota, ya el artículo 62-3 del texto articulado de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril 1966, facultaba al gobierno para excluir del campo de aplicación del régimen general "a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena en atención a su jornada o a su retribución pueda considerarse marginal y no constituya medio fundamental de vida". Por su parte, el artículo 7-5 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974, reitera esa posibilidad, si bien ya con carácter general para todo el sistema²⁸.

²⁶ Desde el primer seguro obligatorio español, el retiro obrero instaurado por el Real Decreto de 11 de marzo de 1919, hasta el régimen de seguros sociales unificados refundidos por Decreto de 4 de junio de 1959, se establece en España un límite de ingresos para el acceso a los mecanismos públicos de protección (4.000 y 40.000 ptas anuales, respectivamente).

²⁷ Vid. LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.18.

²⁸ No obstante, esta posibilidad no se llegó a ejercitar, aunque de manera incompleta, hasta el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación; y mantuvo una breve vigencia hasta el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, como veremos. Al menos salvo el excepcional y residual supuesto de los trabajadores por cuenta ajena empleados en la empresa Sociedad de Fomento de la Cría Caballar de España que desarrollaban su actividad en el Hipódromo de Madrid únicamente en los días en que se celebraban carreras, excluidos del sistema por el Decreto 1382/1972, de 6 de mayo, dictado en aplicación del citado artículo 62-3 de la Ley de Seguridad Social de 1966. Vid., VAZQUEZ MATEO, F., "Trabajo marginal y Seguridad Social", A.L., nº40, 1989, marg.520; y CUBAS MORALES, A., "¿Continúa vigente el artículo 7.5 de la Ley general de la Seguridad Social?", R.T.S.S., Nº11, 1993, pág.176. De igual modo, con una finalidad cercana, los Reales Decretos 1362/1981, de 3 de julio y 1445/1982, de 25 de junio, que desarrollan el artículo 12 del ET de 1980, remitieron al Ministerio de Trabajo el establecimiento de "cotizaciones distintas" para "las jornadas que no superen en su contenido horario y cómputo anual la tercera parte de la considerada normal en la actividad", manteniendo en todo caso "la proporcionalidad de la cotización con las horas trabajadas" (arts.6 y 10, resp.), previsiones que, no obstante, no se llegaron a ejecutar.

En cuanto a la segunda de las materias apuntadas, un sistema de protección social como el español, de carácter profesional, financiado en parte por cotizaciones de trabajadores y empresarios, parece exigir que se prevea la existencia del trabajo a tiempo parcial. Ello es así, en la medida en que tales cotizaciones vienen referidas a las retribuciones, ya sea con carácter real (a partir de los Decretos de 29 de diciembre de 1948 y 17 de junio de 1949), o al menos de conformidad con las tablas salariales de la norma aplicable; ya a través de bases tarifadas (Decreto 56/1963 de 17 de junio, Ley 193/1966 de Bases de Seguridad Social de 28 de diciembre de 1963, Texto articulado de esa Ley, de 21 de abril de 1966, y OM de 28 de diciembre de 1966); ya sea, en fin, conjugando ambos criterios mediante la cotización por salarios reales dentro de límites mínimo y máximo predeterminados normativamente por categorías profesionales (Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social)²⁹.

No obstante en la normativa de seguridad social vigente durante la dictadura Franquista, sin perjuicio de su gran diversidad en función de la etapa histórica con la que se corresponda, apenas tuvo presente el trabajo a tiempo parcial. Tan sólo cuando esta forma de empleo se desarrollaba horizontalmente o por días, podía verse reflejado en la cotización, prevista también sobre los salarios o bases, según el caso, diarios. En tal supuesto, la cotización podía realizarse por los días efectivamente trabajados, bien por la base diaria, bien prorrateando la mensual en función de los días trabajados, en su caso procediendo a la baja del trabajador los no trabajados. Pero el trabajo parcial vertical o por horas sólo afectó a la cotización cuando esta se realizaba sobre porcentajes del salario, mientras que cuando se establecieron bases tarifadas o topes mínimos de cotización diarios, ambos se entendían por jornada completa o normal y eran de íntegra aplicación cualesquiera que fuera el número de horas de trabajo de la jornada³⁰.

²⁹ Sobre la compleja situación del sistema de cotización y de prestaciones en función de los salarios reales y su repercusión en el cambio hacia el nuevo mecanismo de bases tarifadas, vid. LASERNA PEREA, F., "Análisis de la evolución desde un sistema de bases tarifadas a otro de bases salariales en la cotización a la Seguridad Social española", Revista de Seguridad Social, nº22, 1984, págs.75 y ss. Vid., también, GALA VALLEJO, C., La cotización en los seguros sociales, Madrid, 1956, págs.63 y ss.; y LANGA GARCIA, L., El salario base de cotización para los sistemas de previsión social obligatoria, Madrid, 1960, págs.18 y ss.

³⁰ Vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social", R.P.S., nº120, 1978, págs.56 y ss.; y sobre la evolución del sistema de cotización social en España, aparte de los autores ya citados,

Las previsiones normativas sobre cotización en los trabajos a tiempo parcial, con carácter general, fueron más bien tardías³¹. En los años cincuenta, las normas que encontramos que tienen presente este tipo de prestaciones temporalmente reducidas son, fundamentalmente, las relativas a los trabajos fijos discontinuos³². Por lo demás, en este sentido, aunque en un momento posterior, bastantes de las previsiones sobre los Sistemas Especiales del Régimen General de la Seguridad Social, algunas todavía vigentes, se refieren a formas de trabajo fijo discontinuo y provienen de la década de los setenta³³.

En relación con otras posibilidades de trabajo a tiempo parcial, la normativa de seguridad social sólo tuvo presente de manera expresa, al menos inicialmente, la cotización en situaciones de pluriempleo³⁴, pero sin tener todavía en cuenta la prestación a tiempo parcial como trabajo único. De manera indirecta, sí pudo tener relevancia la prestación de trabajo temporalmente reducida en relación con la cotización por contingencia profesionales, en la

vid. DE PEREDA MATEOS, A. y DESDENTADO BONETE, A., "Estudio del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social", en Ley General de la Seguridad Social, texto refundido, Madrid, 1974, págs.32 y ss.

³¹ "...sólo hasta la orden de 20 de enero de 1982 y Resolución de 1 de febrero del mismo año no se desarrolló la afiliación, cotización y prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, y satisfactoriamente en realidad hasta la Orden de 19 de febrero de 1983." OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, págs.30 y 31.

³² Regulaciones especiales en materia de seguridad social para los trabajadores fijos discontinuos han tenido, entre otros, los sectores de recolección, manipulado y envasado de los frutos cítricos (OM de 18 de noviembre de 1959), conservas vegetales (OM de 16 de mayo de 1958), industria resinera (OM de 17 de enero de 1953), cáñamo (OM de 15 de noviembre de 1951), aprovechamientos forestales (OM de 23 de diciembre de 1954), y empaquetado de plátanos, tomates y patatas en Canarias (OM de 17 de febrero de 1960). Vid. GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.258 y ss., y GARCIA PEREZ, F., Legislación Laboral Aplicada, Pamplona, 1964, págs.175 y ss.

³³ Así, la OM de 3 de septiembre de 1973, por la que se aprueba el sistema especial del Régimen de la Seguridad Social aplicable a la industria resinera; la OM de 10 de septiembre de 1973, por la que se establece el sistema especial para la aplicación del Régimen General de la Seguridad Social para los servicios extraordinarios de hostelería; y la OM de 24 de julio de 1976, por la que se crea el sistema especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores dentro del Régimen General de la Seguridad Social. También de estos años aunque ya no vigentes, la OM de 3 de mayo de 1971, por la que se regula el sistema especial de frutas y hortalizas; la OM de 13 de febrero de 1974, por la que se regula el sistema especial del Régimen General de la Seguridad Social aplicable a la industria de conservas vegetales.

³⁴ Art.149 del Reglamento del Mutualismo Laboral de 10 de septiembre de 1954; OM de 13 de marzo de 1962, sobre salario mínimo de cotización; OM de 20 de febrero de 1963; OM de 27 de junio de 1963; art.75-2 del texto articulado de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966; y art.74-2 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus sucesivas normas de desarrollo en materia de cotización.

medida en que, salvo algunos períodos en que se aplicó el régimen de bases tarifadas propias de los riesgos comunes, aquella se refería a los salarios realmente percibidos, que, lógicamente sí tenían presente la prestación inferior que, en su caso, se viniera realizando³⁵.

Respecto de las prestaciones de protección social, el tiempo de trabajo y su correspondiente retribución y cotización podía incidir en lo que se refiere a su devengo, al menos cuando el trabajo a tiempo parcial era por días u horizontal. En este sentido, cuando la prestación estaba condicionada por la acreditación de determinado período de carencia computado en días, la realización de la citada forma de jornada reducida podía tener incidencia sobre el futuro devengo de la correspondiente prestación, exigiendo un período más dilatado de vida activa³⁶. Por el contrario, respecto de la cuantía de la prestación, al menos a partir de la aplicación de las bases tarifadas y, posteriormente, de las mínimas, aun cuando la misma venía cuantificada con carácter general sobre un porcentaje de la base de cotización percibida con anterioridad al hecho causante, ésta se tomaba íntegramente, por lo que un eventual trabajo parcial no repercutía en tal cantidad³⁷.

Finalmente, en cuanto a la protección frente al desempleo, la Ley de 22 de julio de 1961, desarrollada por Orden de 14 de noviembre del mismo año, que implanta en el régimen de previsión social Franquista el seguro nacional de desempleo, tiene en cuenta tanto el

³⁵ Sobre la variable historia de la normativa sobre cotización por contingencias profesionales y el trabajo a tiempo parcial, vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social", R.P.S., n°120, 1978, págs.56 y ss.

³⁶ Como ocurrió tradicionalmente con las pensiones de vejez o jubilación e invalidez, tanto en el régimen de seguros sociales como en el de seguridad social unificada, vigente a partir de 1963; y como ocurre tras este año con todas las prestaciones económicas periódicas contributivas derivadas de contingencias comunes.

³⁷ Con anterioridad a la aplicación del sistema de bases, la cotización por salarios podía repercutir en algún caso excepcional en la cuantía de la prestación, si se fijaba en función de la retribución, como podía ocurrir con la indemnización por enfermedad de la Ley de 14 de diciembre de 1942, desarrollada por Decreto de 11 de noviembre de 1943; y la Orden de 19 de febrero de 1946. Pero incluso en esta época, otras prestaciones de mayor entidad se cuantificaban a tanto alzado, con independencia por tanto de la cotización previa, como ocurría con el subsidio de vejez (Ley de 1 de septiembre de 1939 y Ordenes de 2 de febrero de 1940 y de 6 de diciembre de 1941), y en el subsidio de invalidez, incorporado al régimen del de vejez en el Decreto de 18 de abril de 1947 y la Orden de 18 de junio de ese año. Tampoco en el régimen de subsidios familiares repercutía la cotización en la cuantía de la prestación, devengada en igual cuantía para todos los trabajadores en función del número de hijos, aunque sí se veía afectado por el número de días trabajados, por los que se percibía la correspondiente prestación (Ley de 18 de julio de 1938 y Reglamento de 20 de octubre de 1938).

trabajo de temporada, como el desempleo parcial derivado de una reducción de la jornada³⁸. Respecto del primero, esa Ley excluye de su ámbito de aplicación a "los trabajadores de temporada cuando, por disposición legal, la duración de ésta no exceda de cuatro meses al año o el contrato de trabajo establezca un plazo igual o inferior a dicho período"³⁹. Respecto del desempleo parcial, esta norma lo incluye dentro de su acción protectora y define esa situación, a esos efectos, como "la reducción de la jornada normal o del número de días laborables en la tercera parte, como mínimo, de las horas normales de trabajo, dentro del período establecido por las disposiciones legales o contrato de trabajo para abonar el salario"⁴⁰.

2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LAS NORMAS PROFESIONALES HISTÓRICAS

A pesar de la constatada ausencia de previsiones legales expresas y generales sobre el trabajo en jornada reducida, no es del todo infrecuente encontrar referencias sobre formas de trabajo análogas al que hoy denominamos a tiempo parcial en las normas sectoriales, más adaptadas a cada ámbito productivo y que, por ello, podían tener presentes sus concretas necesidades de trabajo puntual, en jornadas reducidas o en temporadas determinadas.

En este sentido, en el primero de estos períodos⁴¹, particularmente en ámbitos profesionales como el comercio, la hostelería o las oficinas y aun cuando se trate de previsiones todavía escasas y en absoluto minuciosas, algunas Bases de trabajo de los Jurados

³⁸ Vid., VIQUEIRA PEREZ, C., La prestación por desempleo, Valencia, 1990, págs.41 y ss.

³⁹ Con posterioridad, la situación especial de desempleo de temporada fue regulada específicamente también por la OM de 19 de mayo de 1977.

⁴⁰ La protección diferenciada del desempleo parcial con esa delimitación temporal va a ser una constante en las normas siguientes, tanto en el sistema de seguridad social del texto articulado de 1966, como en el del texto refundido de 1974; así como en la normativa vigente, prevista en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art.203-3). Vid. OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, págs.35 y 36.

⁴¹ Vid. MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.75 y ss.

Mixtos de estos ámbitos contemplaron vínculos laborales análogos al hoy conocido como contrato a tiempo parcial⁴², como mecanismos aptos para la cobertura de necesidades temporales de trabajo de carácter reiterado y cíclico, como determinados incrementos productivos, los descansos o los días festivos; y como alternativos a los ya expresados de realización de horas extraordinarias, turnos de trabajo entre el propio personal o contratos de corta duración⁴³. En estas circunstancias, se pueden constatar previsiones expresas sobre la contratación por "días o por "horas"⁴⁴, o sobre contratación de trabajadores "corretornos"⁴⁵, "substitutos" o "turnantes"⁴⁶, "relevantes"⁴⁷, "ayudantes"⁴⁸, "auxiliares"⁴⁹, "medias plazas"⁵⁰,

⁴² Las Bases de los Jurados Mixtos fueron consultadas en GONZALEZ-ROTHVOSS, M., Anuario de política social de España, Madrid, 1934-1935.

⁴³ Algunas de estas previsiones no resultan del todo claras en cuanto a si la cobertura de tales necesidades temporales se iba a satisfacer con contratos temporales de corta duración, para atender a cada concreta contingencia, o con contratos como jornada inferior para los diversos momentos de repetición de éstas, aunque otras sí se inclinan por esta posibilidad.

⁴⁴ Capítulo séptimo de las Bases de trabajo de empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto del trabajo profesional de despachos, oficinas y banca de Valladolid (Acuerdo de 29 de mayo de 1931); base 12ª de las de trabajo de los empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos, oficinas y banca de Oviedo (Acuerdo de 12 de junio de 1931); base 5ª de las de trabajo, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Almería (Acuerdo de 22 de junio de 1931); artículos 15 y 16 de las Bases de trabajo para las dependencias de teatro de Cataluña, del Jurado Mixto de espectáculos públicos de Cataluña (Acuerdo de 22 de agosto de 1931); bases 22ª y 23ª de las de trabajo de acomodadores y similares para teatros, cinematógrafos y frontones, del Jurado Mixto de espectáculos públicos de Madrid (con jurisdicción en toda España, salvo Cataluña) (Acuerdo de 28 de noviembre de 1931, completadas por el Ministerio en 22 de marzo de 1932); base 17 de las de trabajo para el personal de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos, oficinas y banca de La Coruña (Acuerdo de 28 de diciembre de 1931); bases para regularizar el trabajo eventual en los establecimientos de peluquería de Reus, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Reus (Tarragona) (Acuerdo de 11 de mayo de 1932); artículo 35 de las Bases de trabajo de camareros, del Jurado Mixto de Vizcaya (Acuerdo de 30 de diciembre de 1932); artículo 4 de las Bases de trabajo para los empleados en despachos de procuradores, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Madrid (Acuerdo de 7 de agosto de 1933); artículos 19 a 21 de las Bases de trabajo de los empleados del comercio al detall, del Jurado Mixto del comercio de Barcelona (Laudo del Departamento de trabajo de la Generalidad de 31 de diciembre de 1933); Base 3ª de las de trabajo de dependientes de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Reus (Tarragona) (Acuerdo de 10 de enero de 1934).

⁴⁵ Base 3ª de las de trabajo de camareros, del Jurado Mixto de hostelería de Cádiz (Acuerdo de 25 de enero de 1933).

⁴⁶ Base 5ª de las de trabajo y salarios mínimos para el personal de cocina del Jurado Mixto de hostelería de Gerona (Aprobadas por el Ministerio en 17 de septiembre de 1932).

⁴⁷ Capítulo VIII de las Bases del contrato de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Valladolid (Acuerdo de 1 de abril de 1929); capítulo VII de las Bases de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Sevilla (Acuerdo de 13 de julio de 1929); y artículo 4º de las Bases de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de Vizcaya (Acuerdo de 14 de junio de 1933).

"subalternos"⁵¹, o "suplentes"⁵², todos ellos obligados a realizar una jornada inferior a la completa en su ámbito, bien por horas al día, bien por días a la semana. De igual modo, también se encuentran en algunas de estas regulaciones profesionales referencias de las retribuciones a la jornada completa prevista en las Bases, sobrentendiéndose una remuneración proporcional si el tiempo de prestación es menor⁵³; contemplándose, en algún caso, jornadas reducidas máximas o mínimas y salarios mínimos garantizados para los trabajadores por horas⁵⁴.

⁴⁸ Bases 7ª, 9ª y 10ª de las de trabajo para peluquerías de caballeros, del Jurado Mixto del trabajo de servicios de higiene de Madrid (Acuerdo de 23 de diciembre de 1929); artículo 6 de las Bases de trabajo de peluquerías, del Jurado Mixto de peluquerías de Sevilla (Acuerdo de 24 de mayo de 1930); y artículo 7 de las Bases del contrato de trabajo que ha de regir en las peluquerías y barberías de caballeros de la ciudad de San Sebastián, del Jurado Mixto de higiene de Guipúzcoa (Acuerdo de 21 de julio de 1932).

⁴⁹ Artículo 16 de las Bases de trabajo de lavaderos públicos, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Barcelona (Acuerdo de 22 de febrero de 1930).

⁵⁰ Artículos 14 a 17 de las Bases de trabajo para el ramo de barbería y peluquería, del Jurado Mixto provincial de servicios de higiene de Lérida (Acuerdo de 22 de diciembre de 1932); y Base 1ª de las de trabajo en las peluquerías, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Vizcaya (Acuerdo de 24 de enero de 1933).

⁵¹ Artículo 35 de las Bases de trabajo de camareros, del Jurado Mixto de Vizcaya (Acuerdo de 30 de diciembre de 1932).

⁵² Artículos 15 y 16 de las Bases de trabajo para las dependencias de teatro de Cataluña, del Jurado Mixto de espectáculos públicos de Cataluña (Acuerdo de 22 de agosto de 1931).

⁵³ Vid. el capítulo primero apartado B) de las Bases de trabajo de los camareros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Santander (Acuerdo de 6 de junio de 1930); el artículo 3º de las Bases de trabajo de peluquerías, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Málaga (Acuerdo de 26 de junio de 1931); el artículo 2 de las Bases del contrato de trabajo que ha de regir en las peluquerías y barberías de caballeros de la ciudad de San Sebastián, del Jurado Mixto de higiene de Guipúzcoa (Acuerdo de 21 de julio de 1932); la base 9ª de las de trabajo para camareros de hoteles, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Zaragoza (Acuerdo de 11 de abril de 1933); y la base 10ª de las de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Madrid (en vigor desde el 14 de mayo de 1934).

⁵⁴ Por ejemplo en las bases 7ª, 9ª y 10ª de las de trabajo para peluquerías de caballeros, del Jurado Mixto del trabajo de servicios de higiene de Madrid (Acuerdo de 23 de diciembre de 1929); el artículo 16 de las Bases de trabajo de lavaderos públicos, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Barcelona (Acuerdo de 22 de febrero de 1930); el Capítulo séptimo de las Bases de trabajo de empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto del trabajo profesional de despachos, oficinas y banca de Valladolid (Acuerdo de 29 de mayo de 1931); el artículo 4º de las Bases de trabajo de peluquerías, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Málaga (Acuerdo de 26 de junio de 1931); la base 4ª de las de trabajo de los peluqueros, del Jurado Mixto del Trabajo en servicios de higiene de Alava (Acuerdo de 25 de abril de 1932); las bases para regularizar el trabajo eventual en los establecimientos de peluquería de Reus, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Reus (Tarragona) (Acuerdo de 11 de mayo de 1932); la base 6ª de las de trabajo de camareros de cafés, bares, cervecerías y similares, del Jurado Mixto de hostelería de Valladolid (Acuerdo de 18 de junio de 1932); los artículos 14 a 17 de las Bases de trabajo para el ramo de barbería y peluquería, del Jurado Mixto provincial de servicios de higiene de Lérida (Acuerdo de 22 de diciembre de 1932); la base 1ª de las de trabajo en las peluquerías, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Vizcaya (Acuerdo de 24 de enero de 1933); el artículo 13 de las Bases

Incluso, aun de manera excepcional, también se encuentran en algunas Bases de los Jurados Mixtos previsiones más detalladas e interesantes sobre formas de trabajo que hoy denominaríamos a tiempo parcial. Entre ellas, la obligatoriedad de consignar el contrato por horas por escrito y en el modelo que apruebe tal organismo⁵⁵; la exigencia de aplicación del mismo régimen jurídico que a los demás trabajadores⁵⁶; la utilización de estas formas de trabajo como medida de reparto de trabajo, previendo su uso con trabajadores desempleados⁵⁷, o como medida alternativa a los despidos⁵⁸; reglas sobre la retribución de las horas extraordinarias o sobre el trabajo en sábado de estos trabajadores⁵⁹; limitaciones a la existencia de este tipo de trabajo⁶⁰; forma de notificación de la necesidad de trabajo a cubrir⁶¹; disposiciones sobre conversión en contrato ordinario si el trabajador supera determinada

de trabajo para los empleados en despachos de procuradores, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Madrid (Acuerdo de 7 de agosto de 1933); la base 5ª de las de trabajo para camareros, conserjes y mozos de hoteles, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Sevilla (Acuerdo de 31 de diciembre de 1933); y la base 3ª de las de trabajo de dependientes de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Reus (Tarragona) (Acuerdo de 10 de enero de 1934).

⁵⁵ Vid., el artículo 20 de las Bases de trabajo de los empleados del comercio al detall, del Jurado Mixto del comercio de Barcelona (Laudo del Departamento de Trabajo de la Generalidad de 31 de diciembre de 1933).

⁵⁶ Como en la base 12ª de las de trabajo de los empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos, oficinas y banca de Oviedo (Acuerdo de 12 de junio de 1931); o en el artículo 21 de las Bases de trabajo de los empleados del comercio al detall, del Jurado Mixto del comercio de Barcelona (Laudo del Departamento de Trabajo de la Generalidad de 31 de diciembre de 1933).

⁵⁷ Como en la Base 10ª de las de trabajo para peluquerías de caballeros, del Jurado Mixto del trabajo de servicios de higiene de Madrid (Acuerdo de 23 de diciembre de 1929); en las Bases complementarias a las de trabajo de los camareros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Logroño (Acuerdo de 7 de mayo de 1932 y de 6 de febrero de 1933); en las Bases para regularizar el trabajo eventual en los establecimientos de peluquería de Reus, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Reus (Acuerdo de 11 de mayo de 1932); y en el Acuerdo del Jurado Mixto de hostelería de Madrid de 22 de noviembre de 1933.

⁵⁸ Base 1ª, párrafo quinto de las Bases de trabajo para camareros de hoteles, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Zaragoza (Acuerdo de 11 de abril de 1933).

⁵⁹ Artículo 16 de las Bases de trabajo para el ramo de barbería y peluquería, del Jurado Mixto provincial de servicios de higiene de Lérida (Acuerdo de 22 de diciembre de 1932); y artículo 13 de las Bases de trabajo para los empleados en despachos de procuradores, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Madrid (Acuerdo de 7 de agosto de 1933).

⁶⁰ Artículo 6 de las Bases de trabajo de peluquerías, del Jurado Mixto de peluquerías de Sevilla (Acuerdo de 24 de mayo de 1930); y base 3ª de las de trabajo de dependientes de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Reus (Acuerdo de 10 de enero de 1934).

⁶¹ Bases para regularizar el trabajo eventual en los establecimientos de peluquería de Reus, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Reus (Acuerdo de 11 de mayo de 1932).

jornada⁶²; normas específicas para las situaciones de pluriempleo⁶³; o, en fin, sobre la distribución de las horas de trabajo⁶⁴.

De igual modo, también debemos hacer referencia, aun en menor medida, a las previsiones sobre el trabajo fijo discontinuo o de temporada que se contemplan en la normativa laboral de este período. Los antecedentes normativos de esta figura, ya estudiados doctrinalmente con mayor profusión que los relativos al trabajo a tiempo parcial y todavía alejados de esta otra modalidad⁶⁵, son más abundantes, por cuanto que responden a una necesidad de trabajo más objetiva y generalizada en algunos ámbitos de actividad⁶⁶. En este sentido, no es infrecuente encontrar referencias al trabajo de temporada, temporero o de campaña en las Bases de los Jurados Mixtos dictadas al amparo del ordenamiento laboral Republicano. Sin embargo, como vimos con carácter general, tales previsiones dan cobertura contractual a esas necesidades productivas cíclicas mediante contratos de duración determinada, ordinariamente denominados eventuales, y no contemplan un vínculo indefinido con prestaciones anualmente intermitentes⁶⁷.

⁶² Base 1ª de las de trabajo en las peluquerías, del Jurado Mixto de servicios de higiene de Vizcaya (Acuerdo de 24 de enero de 1933).

⁶³ Base 12ª de las de trabajo de los empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto de despachos, oficinas y banca de Oviedo (Acuerdo de 12 de junio de 1931); base 5ª de las de trabajo, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Almería (Acuerdo de 22 de junio de 1931); y artículo 13 de las Bases de trabajo para los empleados en despachos de procuradores, del Jurado Mixto de despachos y oficinas de Madrid (Acuerdo de 7 de agosto de 1933).

⁶⁴ Capítulo séptimo de las Bases de trabajo de empleados de despachos y oficinas, del Jurado Mixto del trabajo profesional de despachos, oficinas y banca de Valladolid (Acuerdo de 29 de mayo de 1931).

⁶⁵ Vid., exhaustivamente, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.1 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.23 y ss.

⁶⁶ Agricultura, hostelería, espectáculos, comercio, etc.

⁶⁷ Capítulo II de las Bases del contrato de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Valladolid (Acuerdo de 1 de abril de 1929); capítulo II de las Bases de trabajo para cocineros de hoteles, restaurantes, etc, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Málaga (Acuerdo de 17 de agosto de 1931); artículo 3º de las Bases generales del trabajo para los cocineros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Murcia (Acuerdo de 3 de septiembre de 1932); título IV de las Bases de trabajo de los reposteros, aspirantes y aprendices de repostería, del Jurado Mixto de hostelería de Barcelona (Acuerdo de mayo de 1933); capítulo II de las Bases de trabajo de cocineros de hoteles, fondas, restaurantes, casas de comidas, etc, del Jurado Mixto de hostelería de Zamora (Acuerdo de 28 de agosto de 1933); y base 4ª de las de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Madrid (en vigor desde el 14 de mayo de 1934).

No obstante, a pesar de esta falta de autonomía e identidad del contrato que hoy conocemos como fijo discontinuo, no son escasas las previsiones de estas fuentes profesionales paritarias que disponen reglas específicas propias de la especial naturaleza cíclica de esta forma de trabajo, derivada, bien de actividades propias de temporada, bien de incrementos productivos en actividades permanentes⁶⁸. Así, pueden encontrarse reconocimientos de la preferencia de los trabajadores que han prestado sus servicios en campañas anteriores a ser contratados en temporadas sucesivas⁶⁹, por orden de antigüedad y previa petición a las Oficinas de Colocación⁷⁰; garantías de una duración mínima de las temporadas⁷¹, y con ello, de retribuciones mínimas, en ocasiones superiores a las del trabajo fijo⁷², y en su caso de prestaciones por desempleo; precisiones sobre la duración y el carácter o el objeto de las campañas⁷³; condiciones del cese en el trabajo por orden de modernidad, en su caso indemnizado y con obligación de preaviso⁷⁴, etc⁷⁵.

⁶⁸ Vid., el artículo 3º de las Bases del contrato de trabajo de los cocineros, ayudantes y similares del Jurado Mixto de la industria hotelera de Badajoz (Acuerdo de 29 de noviembre de 1928); los artículos 6 y 7 de las Bases de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Sevilla (Acuerdo de 13 de julio de 1929); el capítulo II de las Bases de trabajo para cocineros de hoteles, restaurantes, etc, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Málaga (Acuerdo de 17 de agosto de 1931); la base 9ª de las de trabajo y salarios mínimos para el personal de cocina del Jurado Mixto de hostelería de Gerona (Aprobadas por el Ministerio en 17 de septiembre de 1932); la base 3ª de las de trabajo para la temporada de verano, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Zaragoza (Acuerdo de 2 de mayo de 1934); y la base 4ª de las de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Madrid (en vigor desde el 14 de mayo de 1934).

⁶⁹ Artículos 37 y 42 de las Bases de trabajo de camareros y similares del Jurado Mixto de la industria hotelera de Granada (Acuerdo de 21 de diciembre de 1928); y Bases de trabajo complementarias de las acomodadoras y similares del Jurado Mixto de espectáculos públicos de Madrid (con jurisdicción en toda España, salvo Cataluña) (Acuerdo de 20 de febrero de 1932).

⁷⁰ Vid. la Ley de 27 de noviembre de 1931, de colocación obrera y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Decreto de 6 de agosto de 1932.

⁷¹ Por ejemplo en la base 3ª de las Bases de trabajo para la temporada de verano, del Jurado Mixto de la industria hotelera y cafetera de Zaragoza (Acuerdo de 2 de mayo de 1934).

⁷² Así, el capítulo II de las Bases del contrato de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Valladolid (Acuerdo de 1 de abril de 1929); el capítulo primero, apartado A) de las Bases de trabajo de los camareros, del Jurado Mixto de la industria hotelera de Santander (Acuerdo de 6 de junio de 1930); y el Capítulo II de las Bases de trabajo de cocineros de hoteles, fondas, restaurantes, casas de comidas, etc, del Jurado Mixto de hostelería de Zamora (Acuerdo de 28 de agosto de 1933).

⁷³ Capítulo V de las Bases de trabajo de camareros del Jurado Mixto de la industria hotelera de Almería (Acuerdo de 26 de mayo de 1933); y base 4ª de las Bases de trabajo de cocineros, del Jurado Mixto de hostelería de Madrid (en vigor desde el 14 de mayo de 1934).

⁷⁴ Bases de trabajo complementarias de las acomodadoras y similares del Jurado Mixto de espectáculos públicos de Madrid (con jurisdicción en toda España, salvo Cataluña) (Acuerdo de 20 de febrero de 1932).

Con posterioridad a la Segunda República, durante la dictadura Franquista la normativa laboral sectorial tuvo también presente en alguna medida, todavía escasa, algunas formas de trabajo análogas a la que hoy conocemos como trabajo a tiempo parcial, en su caso fijo discontinuo. Así, no es del todo infrecuente encontrar en estas normas profesionales previsiones que refieren la retribución a la jornada normal, completa o legal, admitiendo de forma expresa o implícita e indirecta la posibilidad de pactar jornadas inferiores en las que el salario se vería prorrateado⁷⁶.

Sin embargo, todavía no son abundantes las normas que contemplan expresamente el trabajo a tiempo parcial o por horas, y, más aun, las que contienen reglas específicas para esta forma de prestación. En algunos sectores de actividad empiezan a aparecer figuras

⁷⁵ Vid., en general, las Bases de los Jurados Mixtos de Industrias del mar e Industrias agrícolas y forestales. También, exhaustivamente, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.5 y ss.

⁷⁶ Así, por todos, en el artículo 24 de la Reglamentación nacional del trabajo en la agricultura en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, OM de 14 de mayo de 1941 (BO del Ministerio de Trabajo de 19 de mayo); en las Bases de trabajo para la recolección de cereales de Málaga y Badajoz, OM de 2 de junio de 1941 (BOE de 6 de junio); en las Bases de trabajo sobre las condiciones de trabajo para la recolección en Valladolid y Oviedo, OM de 30 de junio de 1941 (BOE de 5 de julio); en el artículo 26 de la Reglamentación nacional de trabajo para locales de espectáculos, OM de 31 de diciembre de 1945 (BOE de 22 de enero); en el artículo 47 de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); en el 36 del Reglamento de trabajo en factorías bacaladeras, OM de 18 de enero de 1947 (BOE de 28 de enero); en el 36 de la Reglamentación nacional del trabajo en la industrias del aceite y sus derivados, OM de 18 de abril de 1947 (BOE de 2 de mayo); en el 38 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); en el 35 de la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948 (BOE de 6 de abril); en el artículo 37 de la Reglamentación nacional del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio); en el 21 de la Reglamentación nacional del trabajo en la industria elaboradora del arroz, OM de 26 de agosto de 1950 (BOE de 20 de septiembre); en el 54 de la Ordenanza de trabajo para limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación de alcantarillado, OM de 1 de diciembre de 1972 (BOE de 29 de diciembre); en el artículo 30 de la Ordenanza de trabajo en las industrias de tintorerías y limpieza, lavandería y planchado de ropa, OM de 1 de diciembre de 1972 (BOE de 30 de diciembre); en el 51 de la Ordenanza laboral para las empresas de pompas fúnebres, OM de 21 de diciembre de 1974 (BB.OO.EE de 28 y 30 de diciembre); en el 39 de la Ordenanza laboral para las sociedades cooperativas de crédito, OM de 10 de febrero de 1975 (BOE de 21 de febrero); en los artículos 46 y 50 de la Ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, OM de 15 de febrero de 1975 (BOE de 20 de febrero); en el artículo 54 de la Ordenanza laboral para el personal de las compañías de trabajos aéreos, OM de 30 de julio de 1975 (BOE de 19 de agosto); en el 56 de la Ordenanza de trabajo para las estaciones de servicio, OM de 27 de noviembre de 1976 (BOE de 17 de diciembre); en el 51 de la Ordenanza laboral nacional de trabajo en prensa, OM de 9 de diciembre de 1976 (BB.OO.EE. De 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de diciembre); en el 35 de la Ordenanza laboral para laboratorios de prótesis dental, OM de 28 de diciembre de 1976 (BOE de 10 de enero de 1977); o en el artículo 35 de la Ordenanza laboral para el personal al servicio de los agentes de cambio y bolsa, corredores de comercio y sus colegios profesionales respectivos, OM de 23 de mayo de 1977 (BOE de 2 de junio).

semejantes al trabajo a tiempo parcial con diversidad de denominaciones y de objetos y funciones, en ocasiones no deslindadas todavía claramente de otras formas de trabajo esporádico, eventual o temporal⁷⁷. De manera semejante a lo que vimos más arriba en relación con las Bases de los Jurados Mixtos de la Segunda República, pueden encontrarse en estos reglamentos, previsiones sobre los "corre turnos", para sustituir a los trabajadores fijos en sus tiempos de descanso semanal⁷⁸; sobre personal "complementario", con puesto fijo y trabajo sólo determinados días⁷⁹; sobre el trabajo en "jornada reducida", "inferior", o "especial"⁸⁰, o a "media jornada" o por "horas"⁸¹; o sobre el personal con "horario

⁷⁷ Vid., por ejemplo, el artículo 7º de la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948 (BOE de 6 de abril), que prevé la contratación de personal "complementario", para trabajar "en determinados días o épocas del año, en que se intensifican las operaciones comerciales"; y los distingue del personal "eventual", contratado para atender situaciones "extraordinarias o esporádicas de duración limitada"; también en el mismo artículo de la posterior Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto); y el artículo 16 de la Ordenanza laboral para la actividad de grandes almacenes, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 17 de julio).

⁷⁸ Por ejemplo en el artículo 28 del Reglamento para la industria hotelera, cafés, bares y similares, OM de 1 de mayo de 1939 (BOE de 23 de mayo); y en el artículo 54-d) de Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre).

⁷⁹ Artículo 32 de la Reglamentación para ferrocarriles y tranvías de Valencia, OM de 16 de junio de 1943 (BOE de 22 de junio). Denominado "personal de servicios de plaza" en el artículo 5º-2 de la Reglamentación nacional de trabajo para el espectáculo taurino, OM de 17 de junio de 1943 (BOE de 1 de julio). Vid. también, los artículos 15-A)-b) y B) de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo), que contemplan dos tipos de trabajadores a tiempo parcial para la cobertura por turnos rotatorios de necesidades de trabajo en determinados días, los "preferentes o fijos de sección" y los "complementarios"; previendo también la contratación por jornada de "eventuales" por necesidades excepcionales.

⁸⁰ Como en el artículo 24 de la Reglamentación nacional del trabajo en la agricultura en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, OM de 14 de mayo de 1941 (BO del Ministerio de Trabajo de 19 de mayo); en el artículo 51-e) del Reglamento de trabajo en factorías bacaladeras, OM de 18 de enero de 1947 (BOE de 28 de enero); o en las Bases de trabajo para la recolección de cereales de Málaga y Badajoz, OM de 2 de junio de 1941 (BOE de 6 de junio), en las que, por lo demás, no resulta del todo claro si se refiere a un contrato a tiempo parcial o a una reducción general de la jornada legal en la empresa de que se trate. Vid. también el artículo 38-D) de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo); y el 38-3 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto).

⁸¹ Así, en el artículo 45 de la Reglamentación nacional del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio); en el régimen retributivo de la Reglamentación de trabajo de mujeres de limpieza en actividades cuya Reglamentación no las consigna, OM de 19 de diciembre de 1949; en el artículo 29 de la Reglamentación nacional de trabajo en los locales de espectáculos y deportes, OM de 29 de abril de 1950 (BOE de 15 de mayo); o en el 38-3 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto).

restringido"⁸², "sin plena dedicación"⁸³, o pluriempleado⁸⁴.

Algunas de estas Reglamentaciones y Ordenanzas establecen alguna regla más específica para esta forma de trabajo en jornada inferior, como el establecimiento de un mínimo de horas de trabajo, con su respectiva garantía salarial, proporcionalmente inferior y en algún caso incrementada⁸⁵; el prorrateo de determinados conceptos retributivos como las gratificaciones extraordinarias, el plus familiar, o los complementos de antigüedad⁸⁶; la determinación de una jornada parcial máxima, por encima de la cual se retribuye como si se tratase de una jornada completa⁸⁷; o la preferencia de este personal para ser contratado como

⁸² Previsto en el artículo 26-E) de la Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 31 de marzo), pero sólo para el personal "complementario" o "eventual", contratado además, por tanto, temporalmente.

⁸³ Artículo 8º de la Ordenanza de trabajo para empleados de fincas urbanas, OM de 13 de marzo de 1974 (BOE de 18 de marzo).

⁸⁴ Vid. el artículo 51 del Reglamento nacional de trabajo en prensa y agencias informativas, OM de 23 de marzo de 1971 (BB.OO.EE de 14 y 15 de abril).

⁸⁵ Vid. el artículo 24 de la Reglamentación nacional del trabajo en la agricultura en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, OM de 14 de mayo de 1941 (BO del Ministerio de Trabajo de 19 de mayo), que prescribe un mínimo de seis horas; el 38-C) de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo); el artículo 45 de la Reglamentación nacional del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio); también prescriben un mínimo de cuatro horas el artículo 33 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); el artículo 37 de Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 31 de marzo); y el artículo 82 de la Ordenanza general del trabajo en el campo, OM de 1 de julio de 1975 (BOE de 5 de julio).

⁸⁶ En este sentido, el artículo 54-d) de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); el artículo 51-e) del Reglamento de trabajo en factorías bacaladeras, OM de 18 de enero de 1947 (BOE de 28 de enero); el artículo 45 de la Reglamentación nacional del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio); la Reglamentación de trabajo de mujeres de limpieza en actividades cuya reglamentación no las consigna, OM de 19 de diciembre de 1949; y el artículo 38-3 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto). En materia de "Aumentos por antigüedad", la OM de 26 de octubre de 1956, que incorpora una Circular 133 de la DGT de 2 de octubre de 1950 aclaratoria en este punto de órdenes anteriores, y que modifica la Reglamentación de trabajo del personal de las empresas dedicadas a la limpieza de locales, aprobada por OM de 19 de diciembre de 1949, prevé que los aumentos por antigüedad son aplicables también al personal que trabaja por horas, en proporción a las que realice de jornada.

⁸⁷ En el artículo 38-C) de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo), la misma se establece en cuatro horas; el mismo que se fija en el artículo 29 de la Reglamentación nacional de trabajo en los locales de espectáculos y deportes, OM de 29 de abril de 1950 (BOE de 15 de mayo). En el artículo 49 de la Reglamentación Nacional del Trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio), se fija ese

fijo cuando se produzcan vacantes en la empresa⁸⁸. Incluso en algunos ámbitos de actividad especialmente adecuados para la contratación a tiempo parcial en jornada diaria reducida, la normativa sectorial es más prolífica y detallada⁸⁹.

En lo que respecta al trabajo fijo discontinuo o de temporada, también en este período las reglas específicas sectoriales son más abundantes y precisas⁹⁰. En un análisis de las reglamentaciones aplicables a las actividades propias de determinadas campañas o temporadas del año, es destacable, en primer lugar, la diversidad conceptual con la que se refieren a este tipo de trabajos y la todavía en algún caso difusa frontera entre los contratos eventuales y los

límite en la mitad de la jornada, sin que, por lo demás, resulte del todo claro si se refiere a jornadas parciales o a jornadas habituales menores; también establece ese límite de la mitad de la jornada, el artículo 51 del Reglamento nacional de trabajo en prensa y agencias informativas, OM de 23 de marzo de 1971 (BB.OO.EE de 14 y 15 de abril).

⁸⁸ Así, el artículo 32 de la Reglamentación para ferrocarriles y tranvías de Valencia, OM de 16 de junio de 1943 (BOE de 22 de junio); el 21 de la Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto); y el artículo 19 de la Ordenanza laboral para la actividad de grandes almacenes, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 17 de julio).

⁸⁹ El artículo 32 de la Reglamentación para ferrocarriles y tranvías de Valencia, OM de 16 de junio de 1943 (BOE de 22 de junio), limita el número de "agentes complementarios", de puesto fijo y trabajo por días, a un 30% de los trabajadores fijos. La Reglamentación del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE de 3 de junio) prescribe en su artículo 45 un límite máximo en el trabajo por horas (tres diarias o dieciocho semanales), excluyendo a este personal de las bonificaciones por años de servicio, reconociéndole, no obstante, el derecho a "las gratificaciones y pluses establecidos proporcionalmente a las cantidades percibidas por horas trabajadas". El artículo 38-C) de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo), contempla una retribución proporcional diferenciada, con incrementos o descuentos sobre lo que corresponda en proporción al tiempo de trabajo, en función de que la jornada inferior venga impuesta por necesidades de la empresa, por interés del trabajador o no sea imputable a ninguno de ellos. Las normas sobre trabajo del personal de las empresas dedicadas a la limpieza de locales, OM de 19 de diciembre de 1949, establecen en su régimen retributivo una distinción entre el trabajo por día o por horas; diferenciando, además, en el trabajo por horas, la retribución de las cuatro primeras horas de las restantes hasta ocho. El artículo 7º de la Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto), prescribe que la contratación de personal complementario para los días en que se intensifica la actividad, no podrá superar los veinte días al año. El artículo 24-B) de la Ordenanza de trabajo para empleados de fincas urbanas, OM de 13 de marzo de 1974 (BOE de 18 de marzo), prescribe para los "porteros sin plena dedicación" un tiempo mínimo de presencia de tres horas.

⁹⁰ Vid. los exhaustivos estudios que sobre la regulación histórica del trabajo fijo discontinuo se hacen en GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.1 y ss.; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988, págs.570 y ss.; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.10 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.24 y ss.

de campaña⁹¹.

Los trabajadores contratados para este tipo de actividades se suelen denominar "personal fijo de trabajo discontinuo"⁹², "temporeros"⁹³, "personal eventual"⁹⁴, "de

⁹¹ Difusa frontera y complejo deslinde constatado hasta fechas muy recientes, vid., por todos, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.166 y ss.; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., n°6, 1985, pág.1040; PEREZ AMOROS, F., "Confusión y deslinde de los conceptos de contrato eventual y contrato fijo-periódico discontinuo", A.L., n°42, 1985; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.71 y ss.; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., n°36, 1988, págs.586 y 587; y el comentario jurisprudencial de GARCIA MURCIA, J. en "El trabajo atípico en la Jurisprudencia más reciente: Notas más destacadas", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.91.

⁹² Así, el artículo 3º de la Reglamentación de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 17 de julio de 1939 (BOE de 29 de julio); el artículo 5º del Reglamento de trabajo en factorías bacaladeras, OM de 18 de enero de 1947 (BOE de 28 de enero), y las normas especiales para el trabajo en las empresas exportadoras de pescado fresco, aprobadas por OM de 10 de junio de 1948, incluidas en la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio; el artículo segundo de las Normas de trabajo complementarias de la Reglamentación de trabajo en el comercio para las empresas exportadoras de pescado fresco, OM de 10 de junio de 1948 (BOE de 19 de junio de 1948), modificadas por OM de 26 de octubre de 1956 (BOE de 4 de noviembre) y OM de 28 de marzo de 1959 (BOE de 3 de abril); la sección segunda de la Reglamentación nacional de trabajo en los locales de espectáculos y deportes, OM de 29 de abril de 1950 (BOE de 15 de mayo); el artículo 9 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); el artículo 11-2 de la Reglamentación de trabajo en la industria de conservas y salazones de pescado, OM de 13 de octubre de 1958 (BOE de 31 de octubre); o el artículo 8º-2 de la Ordenanza de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 29 de marzo).

⁹³ Por ejemplo el artículo 9º de la Reglamentación de trabajo en la agricultura en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, OM de 14 de mayo de 1941 (BO del Ministerio de Trabajo de 19 de mayo); el artículo 26 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); el artículo 21 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); el artículo 5º de la Reglamentación de trabajo de torrefactores, OM de 23 de febrero de 1948 (BOE de 1 de marzo); el artículo 5º de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de manipulado y exportación de frutos secos, OM de 18 de junio de 1949 (BOE de 26 de junio); el artículo 6º de la Reglamentación nacional del trabajo en la industria elaboradora del arroz, OM de 26 de agosto de 1950 (BOE de 20 de septiembre); el artículo 25 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); el artículo 15 de la Ordenanza laboral para la industria cervecera, OM de 23 de julio de 1971 (BOE de 13 de agosto); o el artículo 6-2 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 14 de mayo de 1977 (BOE de 1 de junio).

⁹⁴ Entre otros, el artículo 8 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza; OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); el artículo 5º de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); el artículo 23 de la Reglamentación del trabajo en las industrias vinícolas, OM de 20 de marzo de 1947 (BOE de 30 de marzo); el artículo 9º.b) del Reglamento de trabajo de las industrias de conservas vegetales, OM de 20 de septiembre de 1947 (BOE de 2 de abril de 1948); el artículo 20 de la Reglamentación nacional del trabajo en oficinas y despachos no comprendidos en otra reglamentación especial, OM de 21 de abril de 1948 (BOE

campana"⁹⁵, "complementario"⁹⁶, "de temporada"⁹⁷, u otros⁹⁸. Teniendo en común la

de 3 de junio); el artículo 25 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras, OM de 11 de junio de 1971 (BOE de 25 de junio); o el artículo 18 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre).

⁹⁵ Vid., el artículo 8 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); el artículo 5º de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); los artículos 25 y 27 de la Reglamentación del trabajo en las industrias del aceite y sus derivados, OM de 18 de abril de 1947 (BOE de 2 de mayo); el artículo 21 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); el artículo 8 de la Reglamentación nacional de trabajo para la industria resinera, OM de 14 de julio de 1947 (BOE de 5 de agosto); el artículo 23 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); el artículo 9ºb) de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); el artículo 18 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria de la pesca de cerco y otras artes, OM de 26 de julio de 1963 (BOE de 7 de agosto); el artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio); el artículo 18 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre); o el artículo 6-2 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 14 de mayo de 1977 (BOE de 1 de junio).

⁹⁶ En menor medida y, probablemente más cercano en ocasiones al trabajo a tiempo parcial por días que al típico trabajo fijo discontinuo, aunque también incluye la prestación en determinadas "épocas" del año. Vid. el artículo 32 de la Reglamentación para ferrocarriles y tranvías de Valencia, OM de 16 de junio de 1943 (BOE de 22 de junio); el artículo 7º de la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948 (BOE de 6 de abril); el artículo 7 de la Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto); o el 16 de la Ordenanza laboral para la actividad de grandes almacenes, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 17 de julio).

⁹⁷ Término utilizado con mucha frecuencia. Entre otros, en el artículo 27 del Reglamento para la industria hotelera, cafés, bares y similares, OM de 1 de mayo de 1939 (BOE de 23 de mayo); las Bases de trabajo para la recolección de cereales de Málaga y Badajoz, OM de 2 de junio de 1941 (BOE de 6 de junio); las Bases de trabajo sobre las condiciones y salarios mínimos para la recolección en las regiones de Madrid y Burgos, OM de 23 de junio de 1941 (BOE de 26 de junio); las Bases de trabajo para la recolección de cereal en la región Aragonesa, OM de 26 de junio de 1941 (BOE de 30 de junio); el artículo 76 de la Reglamentación nacional para la industria hotelera, cafés, bares y similares, OM de 30 de mayo de 1944 (BOE de 8 de junio); el artículo 14-B de la Reglamentación nacional de trabajos portuarios, OM de 14 de marzo de 1947 (BOE de 4 de mayo); el artículo 23 de la Reglamentación del trabajo en las industrias vinícolas, OM de 20 de marzo de 1947 (BOE de 30 de marzo); el artículo 27 de la Reglamentación del trabajo en las industrias del aceite y sus derivados, OM de 18 de abril de 1947 (BOE de 2 de mayo); el artículo 8 de la Reglamentación nacional de trabajo para la industria resinera, OM de 14 de julio de 1947 (BOE de 5 de agosto); el artículo 9 de la Reglamentación de trabajo para la industria pimentonera, OM de 31 de marzo de 1949 (BOE de 18 de abril); el artículo 9º-3) de la Reglamentación nacional del trabajo en balnearios y aguas minero medicinales, OM de 3 de junio de 1949 (BOE de 11 de junio); el artículo 9 de la Reglamentación nacional del trabajo en balnearios y aguas minero medicinales, OM de 3 de junio de 1949 (BOE de 11 de junio); el artículo 18 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria de la pesca de cerco y otras artes, OM de 26 de julio de 1963 (BOE de 7 de agosto); el artículo 21 de la Ordenanza general del trabajo en el campo, OM de 2 de octubre de 1969 (BOE de 7 de octubre); el artículo 25 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras, OM de 11 de junio de 1971 (BOE de 25 de junio); el artículo 12 de la Ordenanza de trabajo para los profesionales de teatro, circo, variedades y folclore, OM de 31 de octubre de 1972 (BOE de 11 de noviembre); el artículo 14 de la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, OM de 28 de febrero de 1974 (BOE de 6 de marzo); el artículo 8-3 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A. OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto); el artículo 14-3 de la Ordenanza de trabajo para la pesca marítima en buques congeladores, OM de 19 de diciembre de 1974

realización de su prestación de manera intermitente en ciclos anuales; si bien, ordinariamente, cada nueva temporada supone un nuevo y diferente contrato de trabajo temporal, aun cuando la prestación en campañas anteriores genere un derecho preferente a ser contratado en las sucesivas, de ejercicio limitado en el tiempo a partir del requerimiento empresarial⁹⁹. En estos años es todavía excepcional la expresa consideración del contrato para trabajos de temporada como vínculo de duración indefinida que se interrumpe y no extingue al término de cada ciclo de actividad¹⁰⁰.

(BB.OO.EE. De 21, 23 y 24 de diciembre); o el artículo 32 de la Ordenanza general del trabajo en el campo, OM de 1 de julio de 1975 (BOE de 5 de julio).

⁹⁸ En algunos ámbitos de mayor especificidad se utilizan denominaciones particulares que en ocasiones combinan criterios de temporales con otros relativos al contenido de la prestación, configurándose también como trabajos de temporada: costeras, en el mar; bolos, en espectáculos, etc. Vid., el artículo 18 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria de la pesca de cerco y otras artes, OM de 26 de julio de 1963 (BOE de 7 de agosto); el artículo 12 de la Ordenanza de trabajo para los profesionales de teatro, circo, variedades y folclore, OM de 31 de octubre de 1972 (boe de 11 de noviembre); o el artículo 14-3 de la Ordenanza de trabajo para la pesca marítima en buques congeladores, OM de 19 de diciembre de 1974 (BB.OO.EE. De 21, 23 y 24 de diciembre).

⁹⁹ Vid., entre otros, el artículo 26 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); el artículo 23 de la Reglamentación del trabajo en las industrias vinícolas, OM de 20 de marzo de 1947 (BOE de 30 de marzo); el artículo 25 de la Reglamentación del trabajo en las industrias del aceite y sus derivados, OM de 18 de abril de 1947 (BOE de 2 de mayo); el artículo 22 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); el artículo 17 de Reglamentación de trabajo de torrefactores, OM de 23 de febrero de 1948 (BOE de 1 de marzo); el artículo 9-b) de la Reglamentación nacional de trabajo en la industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); artículo 9º de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de manipulado y exportación de frutos secos, OM de 18 de junio de 1949 (BOE de 26 de junio); el artículo 25 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); el artículo 25 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras, OM de 11 de junio de 1971 (BOE de 25 de junio); el artículo 15 de la Ordenanza laboral para la industria cervecera, OM de 23 de julio de 1971 (BOE de 13 de agosto); el artículo 8º de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 2 de junio de 1972 (BOE de 24 de junio); el artículo 15 de la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, OM de 28 de febrero de 1974 (BOE de 6 de marzo); el artículo 8-3 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto); el artículo 8-b) de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio); el artículo 45 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre); o el artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 14 de mayo de 1977 (BOE de 1 de junio).

¹⁰⁰ Como prescribe el artículo segundo de las Normas de trabajo complementarias de la Reglamentación de trabajo en el comercio para las empresas exportadoras de pescado fresco, OM de 10 de junio de 1948 (BOE de 19 de junio de 1948), modificadas por om de 26 de octubre de 1956 (BOE de 4 de noviembre) y OM de 28 de marzo de 1959 (BOE de 3 de abril); el artículo 11-2 de la Reglamentación de trabajo en la industria de conservas y salazones de pescado, OM de 13 de octubre de 1958 (BOE de 31 de octubre); el artículo 8-2º de la Ordenanza de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 29 de marzo); o el artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975

Estas normas sectoriales también tienen en cuenta la especialidad de este tipo de trabajos, contemplando regulaciones específicas para algunos de los derechos y obligaciones propios del estatus de estos trabajadores. Son destacables las previsiones en materia de ingresos y llamamientos al trabajo, por orden de antigüedad y a través de la Oficina de Colocación¹⁰¹; sobre las formalidades contractuales y las de los llamamientos a las sucesivas campañas y, en su caso, las causas justificadas para la no reincorporación¹⁰²; definición y delimitación de la duración y objeto de las campañas o temporadas y requisitos de acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo¹⁰³; preferencias para ser contratados en las vacantes

(BOE de 22 de julio). Por lo demás, ya empieza a verse cierta tendencia hacia la estabilidad en el empleo, vid. HERNAINZ MARQUEZ, M., Tratado elemental de Derecho del Trabajo, Madrid, 1946, págs.188 y 246 y ss..

¹⁰¹ Aparte de las ya citadas, vid, el artículo 9 de la Reglamentación nacional del trabajo en balnearios y aguas minero medicinales, OM de 3 de junio de 1949 (BOE de 11 de junio).

¹⁰² Artículo 23 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); artículo 5º de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de manipulado y exportación de frutos secos, OM de 18 de junio de 1949 (BOE de 26 de junio); artículo 6º de la Reglamentación nacional del trabajo en la industria elaboradora del arroz, OM de 26 de agosto de 1950 (BOE de 20 de septiembre); artículo 21 de la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, OM de 28 de febrero de 1974 (BOE de 6 de marzo); o artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio).

¹⁰³ Aparte de las normas ya citadas anteriormente, con ocasión de la constatación de la diversidad terminológica que adoptan las Reglamentaciones y Ordenanzas en relación con el trabajo fijo discontinuo, vid. las Bases de trabajo para la recolección de cereales de Málaga y Badajoz, OM de 2 de junio de 1941 (BOE de 6 de junio); Bases de trabajo sobre las condiciones y salarios mínimos para la recolección en las regiones de Madrid y Burgos, OM de 23 de junio de 1941 (BOE de 26 de junio); Bases de trabajo para la recolección de cereal en la región Aragonesa, OM de 26 de junio de 1941 (BOE de 30 de junio); artículos 25 y 27 de la Reglamentación del trabajo en las industrias del aceite y sus derivados, OM de 18 de abril de 1947 (BOE de 2 de mayo); artículo 7º de la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948 (BOE de 6 de abril); artículo 9-b) de la Reglamentación nacional de trabajo en la industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); artículo segundo de las Normas de trabajo complementarias de la Reglamentación de trabajo en el comercio para las empresas exportadoras de pescado fresco, OM de 10 de junio de 1948 (BOE de 19 de junio de 1948), modificadas por OM de 26 de octubre de 1956 (BOE de 4 de noviembre) y OM de 28 de marzo de 1959 (BOE de 3 de abril); artículo 11-2 de la Reglamentación de trabajo en la industria de conservas y salazones de pescado, OM de 13 de octubre de 1958 (BOE de 31 de octubre); artículo 8-2 de la Ordenanza de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 29 de marzo); artículo 7 de la Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto); artículo 15 de la Ordenanza de trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, OM de 27 de enero de 1972 (BOE de 23 de febrero); artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio); artículo 18 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre); o artículo 6-2 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 14 de mayo de 1977 (BOE de 1 de junio).

de fijos de plantilla¹⁰⁴; vacaciones y su retribución¹⁰⁵, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, salarios mínimos garantizados, incrementos por antigüedad, y demás condiciones retributivas, normalmente proporcionados al tiempo de trabajo y en algún caso incrementadas o con previsiones específicas de complementos de campaña¹⁰⁶; condiciones

¹⁰⁴ Artículo 11 del Reglamento de trabajo de las industrias de conservas vegetales, OM de 20 de septiembre de 1947 (BOE de 2 de abril de 1948); artículo 23 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); artículo 9-b) de la Reglamentación nacional de trabajo en la industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); artículo segundo de las Normas de trabajo complementarias de la Reglamentación de trabajo en el comercio para las empresas exportadoras de pescado fresco, OM de 10 de junio de 1948 (BOE de 19 de junio de 1948), modificadas por OM de 26 de octubre de 1956 (BOE de 4 de noviembre) y OM de 28 de marzo de 1959 (BOE de 3 de abril); artículo 9º de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de manipulado y exportación de frutos secos, OM de 18 de junio de 1949 (BOE de 26 de junio); artículo 11 de la Reglamentación nacional del trabajo en la industria elaboradora del arroz, OM de 26 de agosto de 1950 (BOE de 20 de septiembre); artículo 25 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); artículo 21 de la Ordenanza general del trabajo en el campo, OM de 2 de octubre de 1969 (BOE de 7 de octubre); artículo 8-2 de la Ordenanza de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 20 de marzo de 1971 (BOE de 29 de marzo); artículo 25 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, OM de 11 de junio de 1971 (BOE de 25 de junio); artículo 15 de la Ordenanza laboral para la industria cervecera, OM de 23 de julio de 1971 (BOE de 13 de agosto); artículo 21 de la Ordenanza del trabajo en el comercio, OM de 24 de julio de 1971 (BOE de 14 de agosto); artículo 8º de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 2 de junio de 1972 (BOE de 24 de junio); artículo 15 de la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, OM de 28 de febrero de 1974 (BOE de 6 de marzo); artículo 9 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto); artículo 32 de la Ordenanza general del trabajo en el campo, OM de 1 de julio de 1975 (BOE de 5 de julio); o artículo 8 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio).

¹⁰⁵ Artículo 17 de la Reglamentación de trabajo en las industrias de conservas y salazones, OM de 17 de julio de 1939 (BOE de 29 de julio); artículo 34-c del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); artículo 67 de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); artículo 45 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); o el artículo 28 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio).

¹⁰⁶ Artículo 28 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); artículo 54-d de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); artículo 32 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); artículo 110 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); Normas especiales para el trabajo en las empresas exportadoras de pescado fresco, aprobadas por OM de 10 de junio de 1948, incluidas en la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948, BOE de 6 de abril); artículos 34 y 37 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); artículo segundo de las Normas de trabajo complementarias de la Reglamentación de trabajo en el comercio para las empresas exportadoras de pescado fresco, OM de 10 de junio de 1948 (BOE de 19 de junio de 1948), modificadas por OM de 26 de octubre de 1956 (BOE de 4 de noviembre) y OM de 28 de marzo de 1959 (BOE

de orden y forma para proceder a las reducciones de plantilla, ceses y despidos de los trabajadores de temporada, ordinariamente por orden de modernidad y en ocasiones mediante preaviso y con derecho a indemnización¹⁰⁷, etc¹⁰⁸. En estas especificidades reguladoras se tiene presente, fundamentalmente, el carácter reiterativo y discontinuo de la prestación de estos trabajadores y el menor tiempo de trabajo que en cómputo anual realizan, aplicando criterios de proporcionalidad o prorrateo para el disfrute de los derechos que se devengan anualmente.

3. LA INCORPORACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL A LA

de 3 de abril); artículos 33 y 39 de la Reglamentación nacional de trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios, OM de 28 de octubre de 1957 (BOE de 4 de noviembre); artículos 47 y 49 de la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y sidreras, OM de 11 de junio de 1971 (BOE de 25 de junio); artículo 61 de la Ordenanza laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas, OM de 28 de febrero de 1974 (BOE de 6 de marzo); artículo 37-7 de la Ordenanza laboral para las empresas distribuidoras de butano, S.A., OM de 29 de julio de 1974 (BOE de 9 de agosto); artículos 41 y 44 a 46 de la Ordenanza laboral para las industrias de alimentación, OM de 8 de julio de 1975 (BOE de 22 de julio); o los artículos 50 y 65 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre).

¹⁰⁷ Artículos 26 y 27 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941 (BOE de 31 de octubre); artículo 38 de la Reglamentación nacional del trabajo en las fábricas de azúcar y de alcoholes de melaza, OM de 30 de noviembre de 1946 (BOE de 2 de diciembre); artículo 31 del Reglamento de trabajo en factorías bacaladeras, OM de 18 de enero de 1947 (BOE de 28 de enero); artículo 25 de la Reglamentación del trabajo en las industrias vinícolas, OM de 20 de marzo de 1947 (BOE de 30 de marzo); artículo 29 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria salinera, OM de 30 de junio de 1947 (BOE de 20 de julio); artículo 109 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de chocolates, bombones y caramelos, OM de 28 de octubre de 1947 (BOE de 12 de noviembre); artículo 11 de la Reglamentación nacional de trabajo en las industrias de turrón y mazapán y en los obradores de confitería, pastelería y masas fritas, OM de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio); artículo 11 de la Reglamentación de trabajo para la industria pimentonera, OM de 31 de marzo de 1949 (BOE de 18 de abril); artículo 16 de la Ordenanza laboral para la industria cervecera, OM de 23 de julio de 1971 (BOE de 13 de agosto); artículo 10 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 2 de junio de 1972 (BOE de 24 de junio); artículo 49 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975 (BOE de 1 de diciembre); o el artículo 10 de la Ordenanza laboral para las industrias de bebidas refrescantes, OM de 14 de mayo de 1977 (BOE de 1 de junio).

¹⁰⁸ Por ejemplo sobre la duración del aprendizaje en el trabajo de campañas (artículo 9 del Reglamento de trabajo de fábricas azucareras y de alcoholes de melaza, OM de 11 de octubre de 1941, BOE de 31 de octubre); reconocimiento de la igualdad de derechos de los trabajadores de temporada (artículo segundo de las Normas especiales para el trabajo en las empresas exportadoras de pescado fresco, aprobadas por OM de 10 de junio de 1948, incluidas en la Reglamentación nacional del trabajo en el comercio, OM de 10 de febrero de 1948, BOE de 6 de abril); las condiciones del cierre de la empresa por temporada, a través de la correspondiente autorización administrativa (artículo 8º de la Ordenanza de trabajo para la industria de hostelería, OM de 28 de febrero de 1974, BOE de 11 y 12 de marzo); o la previsión sobre suministros de productos de la empresa en proporción al tiempo de trabajo (artículo 99 de la Ordenanza laboral para la industria azucarera, OM de 19 de noviembre de 1975, BOE de 1 de diciembre).

LEGISLACIÓN LABORAL DE CARÁCTER GENERAL

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, es la primera norma reguladora de la relación individual de trabajo que tiene presente en España la prestación de servicios a tiempo parcial como posible objeto de un contrato de trabajo¹⁰⁹. Esta disposición legal contiene dos novedades fundamentales en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, que a partir de entonces serán constantes en la futura y más específica normativa de esta modalidad contractual. Se trata, en primer lugar, de la configuración finalística de la misma como una medida de fomento del empleo¹¹⁰. En efecto, el artículo 13-1 de esta Ley faculta al Ministerio de Trabajo para establecer "régimenes de jornadas reducidas" "con el objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo" de determinados grupos de trabajadores con mayor dificultad de acceso al mismo¹¹¹.

La segunda innovación, seguramente más trascendente, es la previsión de "bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social", también como mecanismo de fomento de estos contratos. No es claro que se trate todavía de una disposición que permita prorratear las bases de cotización en función del número de horas realmente trabajadas¹¹², especialmente

¹⁰⁹ Vid., GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.143.

¹¹⁰ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.271 y 272; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.10.

¹¹¹ Se trata, de "los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo". Igualmente, de manera implícita, se pueden deducir de estas previsiones otros objetivos o funciones del trabajo a tiempo parcial que también serán constantes en su configuración finalística. La posibilidad de compatibilizar la prestación de servicios por cuenta de otro con las responsabilidades derivadas de las cargas familiares, el acceso progresivo al trabajo de los jóvenes, o la atención a la salud de los trabajadores minusválidos y su mayor dificultad para realizar una jornada completa. Vid., SANCHEZ-CERVERA SENRA, J.M., "Colocación y empleo", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977, págs.155 y 156; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.33 y 34.

¹¹² Sobre esta interpretación, vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social", R.P.S., n°120, 1978, págs.66 y 67. También, en sentido contrario, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.10.

en la medida en que esas bonificaciones se establecen indistintamente para todas las medidas de facilitación del empleo que contempla, no sólo para las jornadas reducidas. En cualquier caso, la facultad delegada en el precepto que analizamos no llegó a ejecutarse¹¹³.

Ese encargo a la potestad reglamentaria se reiteró, "con carácter experimental", en el artículo 7 del Decreto-Ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, que curiosamente incluye al contrato a tiempo parcial dentro de los de duración determinada. De igual modo, aunque en materia de cotización por los trabajadores contratados a tiempo parcial, la Disposición Adicional del Real Decreto 82/1979, de 19 de enero, sobre cotización en el Régimen General durante ese año, también remite a lo que establezca el Gobierno. Ambos mandatos quedaron también entonces incumplidos¹¹⁴.

En relación con el trabajo fijo discontinuo, el artículo 16 de la Ley 16/1976, ya contempla expresamente esta forma de prestación como objeto de una relación indefinida, prescribiendo el obligatorio llamamiento de los trabajadores al inicio de cada período de actividad, por orden de antigüedad; y considerando el incumplimiento de tal obligación como despido a efectos procesales, normas cuyo tenor llegará hasta nuestros días¹¹⁵.

Hay que esperar hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980 de 10 de

¹¹³ Vid. GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.144.

¹¹⁴ Anteriormente la posibilidad de contratos a tiempo parcial, aún no prevista de manera específica, se veía amparada, no obstante, en la autonomía contractual de las partes, ex arts. 1255 CC, 9-2 LCT... Vide, CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12.- Trabajo a tiempo parcial, en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores, Valencia, 1981, pág.86; GARCIA MURCIA, J., "Trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.145; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.9.

¹¹⁵ Vid., CARMONA POZAS, F., "La duración del contrato de trabajo", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977, págs.169 y ss.; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., n°16, 1985, pág.14; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.48 y ss.; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., n°36, 1988, págs.579 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.32 y ss.

marzo) para que se proceda a regular de forma efectiva el contrato a tiempo parcial¹¹⁶. Esta norma contiene en su artículo 12 la primera definición legal del trabajo a tiempo parcial en nuestro ordenamiento con el siguiente tenor¹¹⁷: "El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana¹¹⁸, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo"¹¹⁹.

¹¹⁶ En relación con la incorporación de la regulación del trabajo a tiempo parcial en el Estatuto de los Trabajadores, el Grupo Comunista en el Congreso de los Diputados propuso su no inclusión y la supresión de los preceptos correspondientes en su enmienda número 493, por entender que la "institucionalización" del trabajo a tiempo parcial era un obstáculo a la adecuada protección de los intereses de los trabajadores. En la defensa de la enmienda de supresión, presentada por el Diputado D. Marcelino Camacho Abad, se alega que el trabajo a tiempo parcial, al que denomina como "una de las formas de subempleo o paro encubierto", "atenta a la política de estabilidad en el empleo, sin crearse más trabajo"; que la retribución parcial es "insuficiente para un nivel de vida digno", contribuyendo a un mayor ritmo de trabajo por parte de quienes se ven en la necesidad de conservarlo, lo cual provoca además una peligrosa concurrencia con los trabajadores a jornada completa. Se defiende también que esta forma de empleo "marginal" genera escasas posibilidades de promoción para los trabajadores, y les aísla de la actividad sindical y colectiva; y que esta "flexibilización de plantillas" escapa del control de los representantes de los trabajadores. Por su parte, el Diputado D. Félix M. Pérez Miyares, del Grupo Centrista, defiende la regulación del contrato a tiempo parcial y su normalización en España, por su potencial contribución al aumento del empleo, especialmente para determinados grupos de trabajadores, y a la producción de ingresos familiares complementarios. También el Diputado D. Joaquín Almunia Amann, del Grupo Socialista, defiende la regulación del trabajo a tiempo parcial desde la óptica de la libertad de elección del tiempo de trabajo. (Vid. el diario de sesiones del Congreso de los Diputados, Sesión plenaria nº52, 12 de diciembre de 1979, publicado en CORTES GENERALES, ed. preparada por MERINO MERCHAN, J.F., Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, I, Madrid, 1989, págs.615 y ss.).

¹¹⁷ El texto definitivo de la regulación del trabajo a tiempo parcial contemplada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores no sufrió ninguna modificación desde la versión incorporada al Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. Serie A, nº62-I, del día 4 de julio de 1979). Este precepto tan sólo sufrió un cambio en su ubicación numérica, pasando del artículo 11 en el citado proyecto de Ley, al artículo 12 en el Texto definitivo de la Ley. Este cambio fue provocado por la inclusión del contenido de la disposición adicional segunda del proyecto, relativa a las relaciones laborales de carácter especial, en el articulado de la Ley, en el artículo 2, a partir del Dictamen del Pleno del Congreso de los Diputados (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. Serie A, nº63-III, del día 2 de enero de 1980), lo que supuso la consecuente reenumeración de los siguientes artículos.

¹¹⁸ Esta posibilidad de referir el trabajo a tiempo parcial a un número de días, especialmente al año, provocó críticas sobre la dificultad de deslindarlo del trabajo por tiempo determinado o fijo discontinuo. Por todos, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", y OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", ambos en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.145 y 79 y 80, respectivamente; CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12 ET.- Trabajo a tiempo parcial; y LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET.- Duración del contrato, ambos en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, págs.86 y 87 y 113 y ss., resp.

¹¹⁹ Sobre la regulación entonces vigente y en relación con algunos antecedentes normativos y referencias legales al contrato a tiempo parcial. Vid. GARCIA MURCIA, J., "Trabajo a tiempo parcial y su régimen

Por otra parte, ya de manera expresa, este mismo precepto prevé que en este tipo de contratos "La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados"¹²⁰, derogando con ello lo dispuesto en el artículo 74-4 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo)¹²¹, que prescribía como tope mínimo de cotización "La cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuere el número de horas que se trabajen diariamente"¹²². De igual modo, esta disposición fue desarrollada por primera vez en la OM de 20 de enero de 1982 y tras ella se viene regulando la cotización por bases horarias y diarias en las sucesivas órdenes de cotización¹²³. Posteriormente, también incluyó reglas específicas sobre cotización por el trabajo a tiempo parcial, la OM de 19 de febrero de 1983, separadas todavía de las normas generales sobre cotización a la seguridad social¹²⁴.

jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.147 y 148; y CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12 ET.- Trabajo a tiempo parcial, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, págs.86 y ss.

¹²⁰ La existencia de bases mínimas de cotización, con independencia de las horas trabajadas, era seguramente el mayor obstáculo al desarrollo de la contratación a tiempo parcial. En ese sentido, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.144; y CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), n°70, 1996, pág.35. También lo fue, en su momento, la existencia de reglas similares en Italia (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.30). Para CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12 ET.- Trabajo a tiempo parcial, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, pág.86; y para PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, págs.10 y 11, la regla sobre la cotización proporcional es la "novedad fundamental" y "auténtica" de la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial instaurada por el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

¹²¹ Esta previsión fue objeto de dos enmiendas durante la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores. La primera, n°131, de D.Juan María Bandrés Molet, del Grupo Mixto, que proponía la supresión del segundo párrafo, relativo a la cotización proporcional al tiempo trabajado, con el fin de evitar la desprotección social de los trabajadores "obligados a desempeñar su labor" de ese modo. También la n°226, del Grupo Minoría Catalana, que pretendía que la cotización se refiriera a los días trabajados, no a las horas; por cuanto que en ese momento la cotización se realizaba sobre bases mínimas diarias con independencia del número de horas de trabajo, y la cotización por horas supondría una modificación "regresiva" del sistema.

¹²² Vid. ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Madrid, 1990, pág.405.

¹²³ Vid. OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, págs.30 y 31.

¹²⁴ Los reglamentos que desarrollaron las reglas estatutarias sobre contratación a tiempo parcial, tanto el RD 1362/1981 (art.7), como el RD 1445/1982 (art.10-2), como el RD 1991/1984 (art.5-3), condicionaban la

Fue a partir de la OM de 3 de febrero de 1984, cuando se incorporó esta materia a la Orden general y anual sobre cotización, si bien en un capítulo específico¹²⁵.

Otra importante previsión de las reglas sobre el trabajo a tiempo parcial en la versión original del Estatuto de los trabajadores es la que se refiere a sus destinatarios. Con una expresa finalidad de fomento del empleo¹²⁶, la disposición transitoria tercera de esta Ley limita el ámbito subjetivo de la contratación a tiempo parcial a los desempleados perceptores de prestaciones de desempleo o que hubieran agotado su percepción¹²⁷, a los trabajadores agrarios desempleados y a los jóvenes menores de 25 años¹²⁸. No obstante, más que limitarse el ámbito subjetivo de posible y lícita contratación a tiempo parcial, lo que se restringía era la cotización proporcional, sólo aplicable cuando el trabajador contratado a tiempo parcial estuviera incluido en alguno de esos grupos¹²⁹. El contrato a tiempo parcial, o el pacto de

cotización proporcional a la formalización escrita del contrato, de modo que el incumplimiento de esta obligación traía consigo la cotización por jornada completa. No obstante, estas previsiones sancionadoras fueron declaradas nulas reiteradamente por el Tribunal Supremo, por su falta de cobertura legal, al exceder de lo previsto en el artículo 12 ET. Vid las Sentencias de su Sala Contencioso-Administrativa de 14 de diciembre de 1995 (Ar.9001/1995); de 18 de julio de 1991 (Ar.5997/1991); de 3 de diciembre de 1990 (Ar.9703/1990); de 11 de octubre de 1990 (Ar.7441/1990); de 4 de junio de 1990 (Ar.5418/1990); de 21 de junio de 1990 (Ar.4681/1990); de 9 de abril de 1990 (Ar.3069/1990); y de 5 de marzo de 1990 (Ar.1823/1990).

¹²⁵ Por su parte, mediante Resolución de la Subsecretaría para la Seguridad Social de 1 de febrero de 1982, se dictaron normas relativas a la afiliación de los trabajadores contratados a tiempo parcial y sobre prestaciones económicas a los mismos, de vigencia muy discutida por su falta de cobertura legal, por lo que fue declarada carente de eficacia normativa por Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 1993 (Ar.6374/1993).

¹²⁶ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.271 y 272; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.135.

¹²⁷ En cuyo caso se deducirá de la prestación de desempleo la parte proporcional al tiempo de trabajo contratado.

¹²⁸ No obstante, en algún caso, el Tribunal Supremo entendió inaplicable esta restricción respecto de actividades de "naturaleza" "parcial", como el servicio de guardia en centros sanitarios (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1984, Ar.6477/1984).

¹²⁹ Sobre esta disposición transitoria tercera, relativa a la limitación de los posibles destinatarios de contratos a tiempo parcial, el texto inicial del proyecto de ley restringía esta posibilidad a los trabajadores perceptores de subsidio de desempleo, ampliándose finalmente en el texto definitivo de la ley a los desempleados perceptores de prestaciones por desempleo, a los que hubieran agotado su percepción continuando desempleados, a los trabajadores agrarios desempleados y a los jóvenes menores de veinticinco años. En tales supuestos, en su caso, la prestación de desempleo se verá reducida proporcionalmente en función del trabajo a tiempo parcial contratado. No obstante, aquel texto inicial fue objeto de cuatro enmiendas en el Congreso de los Diputados (las

jornada reducida, era posible para cualquier trabajador (arts.3-1-c y 34-1 ET), conllevando, igualmente, el correlativo prorrateo de las cuantías salariales (art.26-1 y 5 ET, 9 RD 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y 7 de la OM de 29 de noviembre de 1973), aun cuando, si no se trataba de alguno de los integrantes de aquellos grupos, la cotización a la seguridad social fuera, al menos, la correspondiente a las bases mínimas establecidas con carácter general, como si se trabajase a jornada completa (art.74-4 LGSS)¹³⁰.

También contempla el Estatuto de los Trabajadores de 1980 al trabajo a tiempo parcial desde otras perspectivas más indirectas. Así, desde el punto de vista de la organización del trabajo en la empresa, al regular el trabajo a turnos en procesos productivos continuos, previendo como posible mecanismo de complemento de los equipos de trabajo la contratación de trabajadores a tiempo parcial durante determinado número de días a la semana (artículo 36-4 ET)¹³¹. Desde la dimensión de las formalidades contractuales, al prescribir la obligatoria

números 124, 397, 479 y 604). Las dos primeras (de los Grupos Coalición Democrática y Socialista, respectivamente) propusieron una ampliación de los destinatarios de esta modalidad contractual a todos los trabajadores inscritos en las oficinas de empleo, con la finalidad de incorporar a su ámbito de aplicación a otros trabajadores desempleados, especialmente a los jóvenes. La enmienda nº479, del Grupo Centrista-UCD, pretendía, aparte de alguna aclaración del texto, la inclusión específica de los trabajadores menores de veinticinco años. Por su parte, la enmienda nº604, del Grupo Comunista, en coherencia sobre su postura sobre la institucionalización del trabajo a tiempo parcial, propuso la mera supresión de la disposición transitoria tercera. En el Congreso de los Diputados fue incorporada la ampliación del ámbito de aplicación del contrato a tiempo parcial a los trabajadores jóvenes menores de veinticinco años (aprobada en la sesión de la Comisión de Trabajo de 23 de noviembre de 1979). Por su parte, en el Senado se amplió a los otros grupos que quedaron incluidos en el texto definitivo de la ley (Sesión plenaria celebrada el 6 de febrero de 1980).

¹³⁰ En este sentido, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.146; MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, pág.65; y las Sentencias de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 1996 (Ar.6805/1996), 1 de octubre de 1996 (Ar.7171/1996) y 5 de noviembre de 1996 (Ar.8428/1996).

¹³¹ Durante la tramitación Parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores, no obstante no sufrir ninguna modificación sobre el texto del Proyecto de Ley, se presentaron diversas enmiendas al artículo 11 (posteriormente 12), que no prosperaron, seis en el Congreso de Diputados y una en el Senado. Aparte de las ya citadas sobre la cotización proporcional al tiempo de trabajo, se presentaron la número 209, del Grupo Socialistas de Catalunya, que propuso incluir la obligación de constatar por escrito el contrato a tiempo parcial, con la sanción de entenderlo "celebrado con carácter ordinario" si tal requisito no se cumplía. La motivación de esta enmienda fue la de garantizar "la buena utilización de esta fórmula de contratación"; y, en iguales términos, la número 315, del Grupo Socialista. Junto a ellas, más discutida fue la enmienda nº72, presentada en el Congreso de los Diputados por al Grupo Coalición democrática, que pretendía la adición de un nuevo párrafo en el que se previera la posibilidad de acogerse a un contrato a tiempo parcial por parte de trabajadores ya vinculados a la empresa con otro contrato, por conveniencia de ambas partes. Se justificó esta enmienda especialmente en relación con la mujer trabajadora que contrae matrimonio. Esta enmienda fue inicialmente aprobada, con la oposición "radical" del Diputado D.Jerónimo Saavedra Acevedo, y del Diputado Comunista

consignación escrita de esta modalidad (art.8-2 ET). Y aunque no se refiera estrictamente al contrato a tiempo parcial, también el artículo 64-1-3-b ET les reconoce a los representantes de los trabajadores la facultad de emitir un informe en los supuestos de "reducciones de jornada"¹³².

Con posterioridad, el artículo 12 ET es objeto de desarrollo reglamentario por los Reales Decretos 1362/1981, de 3 de julio y 1445/1982, de 25 de junio, que lógicamente mantienen al contrato a tiempo parcial en el marco del fomento del empleo¹³³. Estas normas reglamentarias establecen, además, la obligatoria consignación escrita del contrato, en la que se hará constar los "días al año, al mes o a la semana" o las "horas en la jornada"; sancionando el incumplimiento de esta formalización con la inaplicación del sistema de cotización social proporcional¹³⁴. Presumen la duración indefinida del contrato a tiempo parcial y reconocen el principio de igualdad de derechos, en términos de compatibilidad y

D.Marcelino Camacho Abad; y se incorporó al Dictamen de la Comisión de Trabajo sobre el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados. Serie A, nº62-II, del día 5 de diciembre de 1979). No obstante fue rechazada posteriormente en la Sesión del pleno del Congreso de los Diputados nº52, 12 de diciembre de 1979, que volvió al texto original del Proyecto de Ley, a partir de los votos particulares presentados por los Grupos Socialista, Socialistas de Cataluña, Socialistas Vascos y el Grupo Parlamentario Vasco. El argumento principal de este rechazo, planteado básicamente por los Diputados D.Joaquín Almunia Amann y D.Andoni Monforte Arregui, fue la mayor debilidad contractual del trabajador frente al empresario de cara a aceptar la novación de su contrato mediante la reducción de su jornada y la necesaria garantía de su libertad de elección de esta forma de trabajo. Por su parte, en el Senado, se presentó la enmienda número 5, del Senador del Grupo Mixto D.Tirso Pons, proponiendo la formalización por escrito y el visado de los representantes de los trabajadores del contrato a tiempo parcial, con el objeto de reforzar "las garantías de los trabajadores" (Vid. el diario de sesiones del Congreso de los Diputados, correspondiente a la citada sesión, publicado en CORTES GENERALES, ed. preparada por MERINO MERCHAN, J.F., Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, I, Madrid, 1989, págs.621 y ss.).

¹³² Ambas previsiones se contienen también en el vigente Estatuto de los Trabajadores de 1995 (artículos 36-3 y 64-1-4º-b, respectivamente). Vid., también, otras previsiones del Estatuto de los Trabajadores que se refieren directa o indirectamente a formas de prestación en jornada reducida, en GARCIA MURCIA, J., , págs."El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.147 y 148.

¹³³ El primero de estos Reglamentos es más minucioso. Así, prescribe que el contrato deberá "establecer el sistema de determinación de los tiempos de prestación de servicios"; prevé expresamente la aplicación del régimen de los contratos temporales en materia de vigencia, prórroga, prueba, preavisos y denuncia, cuando el contrato sea también de duración determinada; prohíbe la jornada partida cuando su duración sea inferior a cuatro horas, y el pluriempleo de los trabajadores menores de veinticinco cuando la suma de sus jornadas supere la completa.

¹³⁴ Esta sanción fue reiteradamente anulada por el Tribunal Supremo por falta de cobertura legal, al exceder de las previsiones del artículo 12 ET.

proporcionalidad, incluida la cotización a la seguridad social. De igual modo, para completar sus mandatos remiten a la negociación colectiva la posibilidad de contemplar reglas sobre esta forma de trabajo, y al Ministerio de Trabajo el establecimiento de las normas de seguridad social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, y, en su caso, la previsión de "cotizaciones distintas" para "las jornadas que no superen en su contenido horario y cómputo anual la tercera parte de la considerada normal en la actividad", manteniendo en todo caso "la proporcionalidad de la cotización con las horas trabajadas"¹³⁵.

Por su parte, al trabajo fijo discontinuo se dedica el artículo 15-1-e del Estatuto de los trabajadores de 1980, en términos no idénticos a los previstos en la Ley de Relaciones Laborales de 1976¹³⁶. Ciertamente mantiene el deber de llamamiento empresarial al inicio de cada campaña y la caracterización de los trabajadores que prestan servicios en tales actividades como "fijos de trabajos discontinuos", aunque, de forma criticable, incluye sistemáticamente a los mismos entre los supuestos de contratación de duración determinada y no prescribe nada sobre la consideración, a efectos procesales, de la falta de convocatoria como un despido¹³⁷. Por otra parte, si bien en otro ámbito material de regulación, el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 contempla una forma especial de representación

¹³⁵ Vid. CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL-RE, F., "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RR.LL., nº7/8, 1989, págs.65 y ss.; y GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.149 y ss.

¹³⁶ Vid., RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.15 y ss; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.59 y ss.; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988, págs.581 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.34 y ss.

¹³⁷ En este sentido, LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET.- Duración del contrato, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, pág.112; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.11. Sobre el carácter probablemente intencionado de esta ubicación y de algunas omisiones de tradicionales reglas aplicables al trabajo fijo discontinuo, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.111 y 112.

unitaria para los trabajadores "eventuales o temporeros"¹³⁸, entre los cuales, dada la deficiente denominación legal, parecía pretenderse la inclusión de los fijos discontinuos¹³⁹, si bien, la OM de 26 de septiembre de 1980 aclaró su no incorporación en ese grupo¹⁴⁰.

Reglamentariamente, el citado artículo 15-1-e ET es objeto de desarrollo en el artículo 4º del RD 2303/1980, de 17 de octubre, que prescribe la obligatoria consignación del contrato por escrito, siempre que su duración sea superior a cuatro semanas (sic), especificando el carácter del trabajo y su consideración como fijo discontinuo; y que insiste en que el "contrato de duración determinada relativo a trabajos fijos y periódicos" "finaliza a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período"¹⁴¹, aun cuando prescriba, igualmente, la obligación de llamamiento cuando la actividad vaya a reanudarse "salvo que el contrato se hubiera extinguido por aplicación de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores" sobre ese particular¹⁴².

Regulación más detallada del contrato de trabajo a tiempo parcial es la establecida en la Ley 32/84 de 2 de agosto de reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁴³, en lo que

¹³⁸ Cuando tales trabajadores eventuales y temporeros ocuparan al menos el veinte por ciento de la plantilla, tenían derecho a elegir un representante propio por cada veinticinco o fracción, "sin perjuicio de la normal de la empresa", aunque esos representantes tenían "la consideración de delegados de personal o, en su caso, de miembros del comité de empresa" (art.72 ET 1980).

¹³⁹ Vid., MARTIN VALVERDE, A., "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa", R.E.D.T., nº11, 1981, págs.311 y ss.; y RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.75.

¹⁴⁰ Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.239.

¹⁴¹ También se obliga a comunicar al Instituto Nacional de Empleo la fecha de comienzo y de terminación del contrato.

¹⁴² Debe mencionarse también en este período la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo y el RD 920/1981, de 24 de abril, que aprueba el Reglamento de prestaciones por desempleo, que incorporan importantes previsiones sobre el desempleo parcial, de temporada y sobre compatibilidades entre la prestación de desempleo y el trabajo a tiempo parcial; y el RD 3064/1982, de 15 de octubre, que extiende la protección por desempleo de temporada a los trabajadores del mar que presten sus servicios en embarcaciones dedicadas a trabajos de temporada, costera o campaña de pesca.

¹⁴³ Con anterioridad, el trabajo a tiempo parcial es también objeto de atención específica en el RD 1858/1981, de 20 de agosto, sobre cotización adicional por percepciones derivadas de las horas extraordinarias, que entiende preferente a la realización de las mismas la contratación de nuevos trabajadores a tiempo parcial; y el RD Ley 14/1981, de 20 de agosto y el RD 2705/1981, de 19 de octubre, sobre jubilación especial a los

ahora nos ocupa de su artículo 12¹⁴⁴, y en el Real Decreto 1991/1984 de 31 de octubre, que desarrolla el citado precepto estatutario. Esta modificación establece una nueva definición legal del trabajo a tiempo parcial¹⁴⁵, suprimiendo la referencia a la jornada anual como módulo de cómputo de la reducción objeto de nuestra modalidad contractual¹⁴⁶, y prescribiendo como posibilidades de prestación temporalmente inferior las horas al día o a la semana y los días a la semana o al mes¹⁴⁷.

Por otra parte, esta reforma deroga los límites subjetivos para contratar bajo esta modalidad¹⁴⁸, normalizando el contrato a tiempo parcial y alejándolo de su inicial

sesenta y cuatro años y nuevas contrataciones, que excluían de éstas la realizada a tiempo parcial, y que reproduce posteriormente el RD 1194/1985, de 17 de julio.

¹⁴⁴ Para el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, la reforma incorporada en esta Ley en relación con el trabajo a tiempo parcial tuvo como objeto facilitar la utilización de esta forma de empleo y deslindarla del entonces diverso trabajo fijo discontinuo. Sobre las líneas reguladoras de esta reforma en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, vid., entre otros, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.65 y ss.; MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del Estatuto de los trabajadores por la ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, págs.64 y ss.; y RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial", A.L., nº3, 1984, págs.153 y ss.

¹⁴⁵ 12.Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.-1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad. En términos similares se pronuncia el artículo 1-2 del Real Decreto 1991/1984, que desarrolla el transcrito precepto estatutario.

¹⁴⁶ De este modo se deslinda con mayor precisión el contrato a tiempo parcial y el fijo discontinuo. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.59.

¹⁴⁷ El texto definitivo supuso cierta ampliación del concepto de trabajo a tiempo parcial contemplado en el Proyecto de Ley, por cuanto que éste, definía el contrato a tiempo parcial como aquél en el que los servicios se prestaban "un determinado número de horas al día o de días a la semana o al mes" inferiores a los dos tercios de la jornada habitual; mientras que en el texto final las referencias de jornada parcial se establecen en "un número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes". Vid. el citado Proyecto de Ley de modificación de determinados artículos de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 31 de diciembre de 1983, serie A, nº84-I). Esta modificación del proyecto tiene su origen en una enmienda transaccional de la Ponencia a la enmienda nº4 del Grupo Parlamentario Popular en el Senado, que proponía una mayor amplitud del concepto sobre la base de cálculo de un número de "horas al día, a la semana o al mes". Vid. el Informe de la Ponencia del Senado, Boletín de las Cortes Generales, Senado, de 11 de julio de 1984, Serie II, nº145 (c).

¹⁴⁸ Con la finalidad de "homologar la situación española con la de otras economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio, al cumplir tres objetivos deseables: satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar a jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar y, en general,

conformación como medida de fomento del empleo¹⁴⁹. También prevé expresamente la posibilidad de nacimiento de este contrato mediante la novación de uno anterior, en las condiciones que se establezcan convencionalmente¹⁵⁰, y aclara que la referencia de la cotización a la seguridad social en función del tiempo de trabajo se refiere también a las "demás aportaciones que se recauden conjuntamente"¹⁵¹. Con más trascendencia jurídica, aunque escasa en la práctica, la Ley 32/1984 crea una nueva figura de contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y su presupuesto, la jubilación parcial (art.12-5 ET)¹⁵², dando una nueva redacción a la Disposición Adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores por la que ordena al Gobierno que adecue la legislación de seguridad social sobre pensión de jubilación a la nueva figura de la jubilación parcial¹⁵³.

La norma Reglamentaria prescribe, además, la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial, respecto de los contratados a jornada completa, incluida la representación profesional en la empresa; la proporcionalidad de la retribución, del límite de

obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario" (exposición de motivos de la Ley 32/1984). De este modo, se "normaliza" la figura del contrato a tiempo parcial, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.64.

¹⁴⁹ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.58; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.65 y 66; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.23; y CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.35.

¹⁵⁰ Posibilidad seguramente antes vedada por la limitación subjetiva de la contratación a tiempo parcial a los trabajadores desempleados, situación que lógicamente no puede concurrir en quien pretende novar una relación anterior, como constata RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.283.

¹⁵¹ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.60.

¹⁵² Que "viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo, mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación", según reza la exposición de motivos de la Ley 32/1984.

¹⁵³ En el artículo 15 del Acuerdo Económico y Social (AES), de 9 de octubre de 1984, suscrito entre el Gobierno, UGT, CEOE y CEPYME (Resolución del IMAC de 9 de octubre de 1984, que acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva -1985-1986-, integrante del AES, suscrito entre UGT, CEOE y CEPYME, BB.OO.EE. de 10 y 12 de octubre de 1984), se declara que el contrato de relevo puede favorecer a la lucha contra el desempleo y al acceso al trabajo de los jóvenes, y se establece la obligación empresarial de realizarlo si el trabajador lo solicita y está en condiciones de acceder al mismo.

horas extraordinarias y de la cotización; el cómputo de su antigüedad en tiempo natural desde su ingreso en la empresa; y la presunción de vigencia indefinida del contrato, salvo el de relevo y los supuestos del artículo 15 ET, en cuyo caso serán de aplicación sus normas específicas. También incluye ciertas reglas formales, como la obligatoria consignación escrita del contrato¹⁵⁴, en modelo oficial y cuadruplicado ejemplar, consignando su carácter, duración y número de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes durante los que se va a realizar la prestación, y el registro y depósito del mismo en la Oficina de Empleo. Finalmente, en relación con el contrato a tiempo parcial, prevé el RD 1991/1984 la posibilidad de su nacimiento mediante novación contractual, permitiendo a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de tal pacto modificativo. De igual modo, también contempla este decreto reglas relativas al contrato de relevo y a la jubilación parcial, todavía vigentes, salvo la que se refiere al fomento de la conversión del contrato de relevo en indefinido y a jornada completa al término de su vigencia por llegar el trabajador jubilado parcialmente a la edad ordinaria de retiro, mediante la reducción de las cotizaciones empresariales a la seguridad social (art.10)¹⁵⁵.

Por su parte, también el trabajo fijo discontinuo es objeto de modificaciones por obra de la Ley 32/1984. Aparte de la labor de deslinde conceptual entre esta forma de trabajo y el realizado al amparo del artículo 12 ET, plasmado en la supresión del trabajo a tiempo parcial anual, ya visto¹⁵⁶; a partir de esa Ley, el trabajo fijo discontinuo deja de estar entre

¹⁵⁴ Con la ya sabida y anulada sanción de no aplicar el sistema de cotización proporcional si se incumple tal obligación.

¹⁵⁵ En relación con el mecanismo de fomento del empleo contemplado en el artículo 10 del RD 1991/1984, cuyo objetivo era la conversión del contrato de relevo en indefinido y a jornada completa a la llegada de su término, fue objeto de una modificación por obra de la disposición adicional segunda del RD 799/1985, de 25 de mayo, que fijó como tipo de cotización empresarial por contingencias comunes el 12%, para toda la vigencia del nuevo contrato; estando anteriormente prevista una reducción del 50% respecto del establecido con carácter general. Por otra parte el fomento de esta conversión del contrato de relevo en indefinido, no necesariamente a jornada completa, fue no obstante reincorporado a nuestro ordenamiento por los RDLeyes 8 y 9/1997, de 16 de mayo, mediante incentivos fiscales, de cotización a la seguridad social y de reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente.

¹⁵⁶ En este sentido, aparte de las obras citada más arriba, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.112 y 113; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.275 y 276; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, págs.1044 y 1045; y

los supuestos de contratación temporal, para pasar a integrarse en un epígrafe separado, el sexto, del artículo 15 ET, relativo a la duración del contrato¹⁵⁷. Por otra parte, se incluye la previsión, omitida en el Estatuto de 1980, sobre la calificación de la ausencia de llamamiento, que deberá de hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, como despido a efectos procesales, tal y como en su momento establecía la Ley de Relaciones Laborales de 1976¹⁵⁸. Finalmente, la Ley 32/1984 también modifica las reglas estatutarias sobre representación unitaria de los trabajadores, asimilando expresamente a los fijos discontinuos a los fijos de plantilla, a todos los efectos¹⁵⁹.

De igual modo, también el modificado artículo 15-6 ET fue objeto del correspondiente desarrollo reglamentario en el capítulo III (artículos 11 a 14) del RD 2104/1984, de 21 de noviembre. Estas disposiciones delimitan con mayor precisión el concepto de trabajo fijo discontinuo¹⁶⁰, contemplan determinadas obligaciones formales y remiten a la negociación colectiva la posibilidad de reconocer el derecho preferente de los trabajadores de este carácter

MARTINEZ DE VIÉRGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, pág.54. También, desde una perspectiva más crítica con la pretendida confusión, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.67 y 68.

¹⁵⁷ Este precepto prescribe que "el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo".

¹⁵⁸ Sobre el acierto de la nueva aparición de estas reglas, frente a la aparente intención del ET de 1980 de "temporalizar" el trabajo fijo discontinuo, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.112; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, págs.1034 y ss.; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.16 y ss.; y MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988, págs.585 y ss.

¹⁵⁹ Esta asimilación se mantiene en el ordenamiento laboral vigente. Vid., RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.75 y 76; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.240; y PEREZ DEL RIO, T., "La reforma de la representación unitaria en la empresa" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.177 y ss.

¹⁶⁰ Que podrá darse tanto en actividades propiamente de temporada o campaña, como en actividades permanentes que no exijan la prestación todos los días que resultan laborales con carácter general; tanto si se trata de la única actividad de la empresa, como si se simultanea con otras no cíclicas (art.11 RD 2104/1984).

a pasar a fijos continuos y la determinación de las condiciones del llamamiento a cada nuevo ciclo de actividad¹⁶¹.

Con posterioridad a la reforma de 1984, en esta década tan solo afecta al régimen jurídico-laboral del trabajo a tiempo parcial el RD Ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes, administrativas, financieras, fiscales y laborales, que modifica la regulación de las horas extraordinarias con el objeto de limitar su número máximo, flexibilizar su distribución y su compensación, y, en último término, fomentar el empleo. De manera incidental esta norma afecta al trabajo a tiempo parcial, por cuanto el tope que establece, de ochenta horas anuales, se reducirá proporcionalmente "para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa" (art.35-2 ET). Esta previsión, por lo demás, se mantiene en el vigente Estatuto de los Trabajadores de 1995.

En los años noventa, y con anterioridad a la reforma íntegra del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y del fijo discontinuo iniciada por el RD Ley 18/1993, estas formas de empleo tan sólo reciben alguna respuesta jurídica esporádica en el marco de reglas más generales que contienen alguna regla particular para aquellas. Así, en primer lugar, en relación con el trabajo fijo discontinuo, el artículo 3-2 de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral, que prescribe la aplicación de las reglas sobre documentación del abono de los devengos adeudados en el momento de la extinción del contrato y la presencia en el mismo de la representación de los trabajadores, en el término de cada período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos. Como veremos, esta disposición, se integra con posterioridad en el vigente texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995.

También en materia de seguridad social, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo objeto de importantes reglas particulares. Aparte de las normas coyunturales relativas fundamentalmente a la cotización, merece la pena destacar las previsiones de la Orden de 18

¹⁶¹ También en relación con el desempleo parcial, el de los trabajadores fijos discontinuos y las compatibilidades del trabajo a tiempo parcial y las prestaciones de desempleo, contienen previsiones la Ley de protección por desempleo 31/1984, de 2 de agosto, y su Reglamento de desarrollo, el RD 625/1985, de 2 de abril, todavía vigente.

de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial de la seguridad social, de especial trascendencia para los trabajadores que no realizan sus servicios a jornada completa, por cuanto que es este es un supuesto excepcional en el que se admite la compatibilidad del citado convenio con una prestación de trabajo y su correspondiente alta en la seguridad social, salvando la exigencia de la baja como requisito de suscripción de aquél (art.2º-a de la citada Orden)¹⁶².

Dentro de otro ámbito de nuestro ordenamiento tradicionalmente ligado a la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial, el de la normativa de fomento del empleo, este contrato es también objeto de atención, si bien con carácter coyuntural, en el artículo 18 del RD Ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo. Esta Ley pretendió facilitar la contratación a tiempo parcial no ya a través de la flexibilización del tipo contractual, sino mediante la concesión de subvenciones por la contratación indefinida de determinados grupos de trabajadores a tiempo parcial. Así, extiende la aplicación de las medidas de fomento del empleo del la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes de fomento del empleo y protección por desempleo, previstas para los contratos que se realizasen a jornada completa y en determinadas condiciones con jóvenes menores de 25 años, mayores de 45 y mujeres, a los contratos a tiempo parcial cuya jornada fuera al menos el 50% de la habitual. No obstante, estas subvenciones tuvieron una vigencia limitada a las contrataciones realizadas entre la entrada en vigor de aquella norma de urgencia, el 3 de marzo de 1993, y el 31 de diciembre del mismo año¹⁶³.

En términos conclusivos, se puede decir que en la década de los ochenta el legislador parece pretender que el contrato a tiempo parcial se convierta en una efectiva medida de fomento del empleo. La inicial restricción de sus destinatarios a determinados trabajadores desempleados, y la posterior previsión sobre el contrato de relevo avalan, sin duda, esta

¹⁶² Esta Orden fue modificada por la Orden de cotización de 18 de enero de 1995, precisamente con el objeto de adecuar sus reglas a la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial, especialmente en lo que se refiere al trabajo "marginal".

¹⁶³ Sobre esta previsión, ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El Decreto-Ley 3/1993: una norma coyuntural sobre los contratos de fomento del empleo y los indefinidos a tiempo parcial", RR.LL, nº8, 1993, págs.63 y ss.

formal pretensión¹⁶⁴. Sin embargo, este objetivo no está exento de otras medidas ciertamente contradictorias, que parecen ver en esta forma de trabajo un peligro para el empleo, excluyéndolo incluso de algunas medidas de fomento de la ocupación¹⁶⁵. En cualquier caso, después de su "normalización" por la Ley 32/1984, esta configuración funcional del trabajo a tiempo parcial como medida de fomento del empleo se va difuminando con el tiempo¹⁶⁶, prevaleciendo, sin embargo, en sus sucesivas reformas, su conformación como forma de trabajo potencialmente más adaptable a las necesidades empresariales, más flexible¹⁶⁷.

4. LA REGULACIÓN VIGENTE DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

¹⁶⁴ En este sentido, los distintos Convenios de colaboración firmados entre el Instituto Nacional de Empleo y las Comunidades Autónomas para la realización de obras y servicios de interés general y social por parte de trabajadores desempleados, al amparo de las Bases aprobadas por la OM de 21 de febrero de 1985, recomiendan entre las modalidades contractuales a realizar la del contrato a tiempo parcial. También como medida de fomento del empleo, se contempla el contrato a tiempo parcial como mecanismo alternativo y preferente a la realización de horas extraordinarias, en el artículo 2-2 del RD 1858/1981, de 20 de agosto, que establece, con el mismo objetivo, incrementos en la cotización por este trabajo extra.

¹⁶⁵ Por ejemplo, el RD 1194/1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los 64 años, y con anterioridad el RD Ley 14/1981, de 20 de agosto y el RD 2705/1981, de 19 de octubre, que prohíben la contratación a tiempo parcial para sustituir al trabajador jubilado anticipadamente al amparo de sus reglas; los RR.DD. 1361/1981, de 3 de julio y 1445/1982, de 25 de junio, que declaran incompatibles los contratos formativos con el contrato a tiempo parcial; o el RD 1364/1981, de 3 de julio, que regulaba diversas medidas de fomento del empleo (posibilidad de contratar temporalmente y bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social), y que también excluía de su ámbito de aplicación a los contratos a tiempo parcial.

¹⁶⁶ En este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.58; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.65 y 66; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.23. Sobre la doble funcionalidad de reparto de trabajo y trabajo flexible, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.142.

¹⁶⁷ En lo que se refiere a la negociación colectiva sectorial desarrollada entre 1980 y 1985, la atención al trabajo a tiempo parcial no es especialmente frecuente ni exhaustiva, destacando por su minuciosidad los convenios de la industria química (1980, 1982, 1984 y 1985), empresas organizadoras del juego de bingo (1980, 1983 y 1985), grandes almacenes (1982 y 1983), perfumerías y afines (1984 y 1985) y de papel y cartón (1985). En relación con el trabajo fijo discontinuo, las previsiones convencionales son más abundantes y detalladas, paradigmáticamente en los ámbitos de conservas vegetales (1980, 1982, 1984, y 1985), turrón y mazapán (1981 y 1983), helados (1980), frío industrial (1980 y 1983), curtidos, correas y cueros (1980 y 1982), empresas organizadoras del juego del bingo, industria textil y de confección (1980), industrias lácteas (1982 y 1984), tabaco (1983) y conservas y salazones de pescado y marisco (1982 y 1985).

El vigente marco legal del contrato de trabajo a tiempo parcial se encuentra incorporado en el artículo 12 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995, no obstante, el contenido del citado precepto legal proviene de un complejo y estratificado proceso de reforma normativa iniciado por el Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación (en adelante DLFO) y culminado, por ahora, en el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (DLMMT).

Desde un punto de vista formal y sistemático, en lugar de proceder a la modificación del artículo 12 ET, la primera de estas intervenciones legales reformadoras optó por extraer por completo del Estatuto de los Trabajadores la regulación del contrato a tiempo parcial, si bien no de forma definitiva¹⁶⁸. En términos más sustanciales, esta norma amplió notablemente el ámbito de aplicación de esta modalidad contractual, definida en el artículo 4-1 DLFO con el siguiente tenor: "El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo"¹⁶⁹.

¹⁶⁸ La reforma de la regulación del contrato a tiempo parcial deroga los artículos del ET dedicados a esta modalidad contractual, ubicándola, en palabras de RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "extramuros del ET". Vid., de este autor, "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, pág.165; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.15. No obstante, la disposición final sexta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, faculta al Gobierno para elaborar un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en el que deberán incluirse, entre otras normas, "los cambios derivados... de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre). Mandato éste cumplido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 12 vuelve a ubicarse la normativa básica sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial.

¹⁶⁹ Sobre las novedades introducidas por esta reforma, vid., fundamentalmente, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, págs.165 y ss.; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.93 y ss.; ALBIOL MONTESINOS, I., "Consideraciones sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", Tribuna Social, nº40, 1994, págs.21 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.83 y ss.; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.82 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.9 y ss.; CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación"; GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", ambos en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación

Las novedades más relevantes de la regulación del contrato a tiempo parcial contempladas en esta disposición son, en primer lugar, la supresión del límite mínimo de reducción de la jornada que configura este contrato, establecida hasta entonces en un tercio de la jornada habitual de referencia. No exige el DLFO, separándose de la normativa anterior, una cuantía determinada de reducción de jornada habitual para que estemos ante un contrato a tiempo parcial. Cabe, por tanto, en la nueva regulación, cualquier tipo de reducción del tiempo de prestación en relación con la jornada habitual. El segundo aspecto de mayor trascendencia es el relativo a la unidad temporal de medición de la jornada reducida y a su período de referencia. La regulación precedente refería la prestación de servicios a tiempo parcial, como vimos, en un "número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes" reducidos en la cuantía citada anteriormente. El DLFO reduce el módulo temporal de trabajo parcial ("horas") y amplía el período de referencia ("al día, a la semana, al mes o al año"). De este modo, la jornada parcial es susceptible de cualquier forma de cómputo y distribución dentro del período anual.

Fuera del citado concepto legal, en el epígrafe correspondiente a la vigencia del vínculo que nos ocupa, junto con la limitada admisión de contratos a tiempo parcial de duración determinada en los supuestos del artículo 15 ET, incluye formal y expresamente a los trabajos fijos y periódicos y fijos discontinuos en la categoría del contrato a tiempo parcial, aun cuando material e implícitamente esta incorporación pudo venir provocada por la inclusión del período de referencia anual en el nuevo concepto legal del trabajo a tiempo parcial¹⁷⁰. De este modo, el trabajo fijo discontinuo cambia de marco jurídico para pasar de ser un tipo contractual ordenado en el ámbito de la duración del contrato (art.15-6 ET) a constituirse en una subespecie del trabajo a tiempo parcial¹⁷¹. No obstante, a diferencia de la

de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, págs.48 y ss. y 74 y ss., resp. Igualmente, volveremos sobre todas las cuestiones que en este momento solamente enunciamos, con ocasión del análisis pormenorizado del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, que ocupará más adelante nuestras reflexiones.

¹⁷⁰ Vid. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato de trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.84 y 85; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.139.

¹⁷¹ El artículo 15-6 ET establecía que "El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten los servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero

normativa precedente, la contenida en el DLFO no precisa el concepto ni el alcance de este tipo de trabajos. Por el contrario, sí contemplaba una particular regla, ya conocida con anterioridad, relativa al llamamiento empresarial al inicio de cada período de actividad en los trabajos fijos discontinuos, si bien limitando esa previsión a los que no se repitieran en fechas ciertas, por depender de "factores estacionales".

Otra importante innovación del DLFO fue la previsión específica de los contratos a tiempo parcial concertados para la realización de "actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales o no constitutivas de medio fundamental de vida"¹⁷², según preveía su exposición de motivos¹⁷³, de breve vigencia en nuestro ordenamiento¹⁷⁴. Se trataba de aquellos trabajos en los que la "prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas

de carácter discontinuo".

¹⁷² Sobre el exceso de presumir *iuris et de iure* y de imponer legalmente el carácter de trabajo marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida a un prestación en atención a su escasa cuantía de jornada, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.168; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.151; y GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.385. Vid., también, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°5-6, 1994, págs.90 y 91; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.125, que califica esta presunción de gratuita y arbitraria; y LOUSADA AROCHENA, J.F., "El colectivo de trabajadores a tiempo parcial con derechos reducidos de protección social", RR.LL., n°18, 1995, pág.85.

¹⁷³ En el Dictamen del Consejo Económico y Social de España sobre la reforma del mercado de trabajo, adoptado en las sesiones de 28 de octubre y 4 de noviembre de 1994, apartado II-3-5, reconoce que "debería estudiarse la cotización a la Seguridad Social para aquellos supuestos de trabajo marginal que, debido a la escasa duración del tiempo de trabajo, no constituyen un medio ordinario de actuación profesional del trabajador". Este documento puede consultarse en RR.LL., n°1, 1994, págs.92 y ss. En sentido opuesto, durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/1994, varias enmiendas propusieron la supresión de sus reglas especiales, para no restringir la protección social del trabajador a tiempo parcial. Así, en el Congreso de los Diputados, la n°16, del Grupo Mixto EA-EE (firmante D.Xavier Albistur Marín), y la n°80 del Grupo IU-IC; y en el Senado, mediante las enmiendas del Grupo Mixto presentadas por D.Estebe Petrizan Iriarte y por D.Andrés Cuevas González y D*Isabel Vilallonga Elviro (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, n°41-4); y Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, n°25 (b), respectivamente).

¹⁷⁴ Esta particular forma de empleo infraprotegido desapareció por obra del RD Ley 8/1997, tras la propuesta elevada al Gobierno a raíz del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 7 de abril de 1997, adoptado por las organizaciones profesionales CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, en el sentido de garantizar una igual protección social a todos los trabajadores a tiempo parcial.

a la semana o cuarenta y ocho al mes"¹⁷⁵, tal y como establecía posteriormente el párrafo segundo del artículo 4-3 de la citada norma¹⁷⁶. Esta disposición parecía articular, aunque limitadamente, la previsión contemplada en el artículo 7-5 de la Ley General de Seguridad Social de 1974 que permitía al Gobierno excluir del campo de aplicación del sistema de seguridad social "a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida"¹⁷⁷. Decimos que articuló limitadamente esta norma en la medida en que, sin llegar a excluir de protección social a esos trabajadores¹⁷⁸, redujo ésta a "las contingencias de

¹⁷⁵ Sobre la irrelevancia del quantum de jornada como causa justificadora de un tratamiento diferenciado en materia de protección social, vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.118 y ss.; y VAZQUEZ MATEO, F., "Trabajo marginal y Seguridad Social", A.L., n°40, 1989, margs.523 y 524; y sobre su rigidez, alejada de la tendencia flexibilizadora de estas reformas de las reglas sobre contrato a tiempo parcial, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.169; y CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.55. Por su parte, GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.384, calificó de arbitraria esta determinación numérica.

¹⁷⁶ Esta previsión legal fue muy criticada doctrinalmente durante su vigencia. Vid. ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.168 y ss.; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.105; GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.384 y ss.; ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.101; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, págs.40 y 41; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.115 y ss; ROMAN CASTILLO, J.J. y DEL VAL TENA, A.L., "El nuevo marco del trabajo a tiempo parcial y la relación jurídica de Seguridad Social", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.109; ESCOBAR JIMENEZ, J., "La flexibilización del mercado de trabajo en la protección social. Especial referencia sobre los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial marginales: algunas reflexiones sobre su posible inconstitucionalidad", en VV.AA. (coord. BAYLOS GRAU, A.P.), La reforma laboral de 1994, Cuenca, 1996, págs.69 y ss.; y MAGALLON ORTIN, M. y PEREZ ALONSO, M.A., "El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes", T.S., n°58, 1995, págs.29 y ss.

¹⁷⁷ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.37.

¹⁷⁸ Esta reforma seguramente tuvo también por objeto la juridificación de formas de trabajo que posiblemente se desenvolvían al margen del Derecho, en el ámbito de la economía sumergida o del trabajo negro, colocándolas, no obstante, tan solo en la frontera de nuestro ordenamiento. De este modo, el trabajo "marginal", prestado durante menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, vio expresa y

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial"¹⁷⁹, con la correspondiente reducción de su cotización, más allá de la estricta proporcionalidad al tiempo de trabajo¹⁸⁰.

Finalmente, el DLFO contiene otras previsiones ya conocidas en la regulación precedente en materia de cotización a la seguridad social por los trabajadores a tiempo parcial y sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial; incorporando como única novedad, en relación con esta última situación, la que aclara y explicita que las condiciones de acceso a la pensión de jubilación que deberá reunir el trabajador jubilado parcialmente son las que se refieren a su modalidad contributiva.

Como desarrollo del RD Ley 18/1993 se aprueba el RD 2317/1993, de 29 de diciembre (RFO), que en la materia que nos ocupa no contiene demasiadas novedades y que mantiene su vigencia actualmente, si bien como desarrollo del vigente artículo 12 TRET. Esta norma reglamentaria incorpora reglas menos originales que su ley de base, en relación con el principio de equiparación de derechos de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que

formalmente difuminada, por obra de la ley, su conformación como prestación profesional o laboral de los servicios por cuenta ajena.

¹⁷⁹ Este tipo de trabajo con jornada especialmente reducida, fronterizo por ello con el concepto tradicional de trabajo asalariado o profesional, ha sido en ocasiones objeto de exclusión de algunas normas laborales, como de la aplicación del principio de libertad de circulación y establecimiento de trabajadores comunitarios en el ámbito de la Unión Europea (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de febrero de 1992, ATJCE.32/1992); o del cómputo de plantilla a efectos de aplicar a las empresas determinado régimen de protección frente al despido improcedente, en el ordenamiento alemán (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de enero de 1993, ATJCE.185/1993). En ambos casos, el citado órgano jurisdiccional no entendió tales exclusiones como contrarias al Derecho Comunitario y al principio de igualdad y no discriminación indirecta por razón del sexo. En este sentido, tanto en el ámbito de la Unión Europea, como en el de la Organización Internacional del Trabajo, como en el de diversos ordenamientos nacionales europeos (paradigmáticamente el alemán y tradicionalmente el británico), se contemplan algunas reglas que excluyen o permiten la exclusión de su ámbito de aplicación de determinadas formas de trabajo a tiempo parcial con jornadas especialmente reducidas, especialmente en el ámbito de la seguridad social. Vid., en general, ROCELLA, M., "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, págs.86 y ss.; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991; y, de la misma Fundación, (VV.AA.), Le travail a temps partiel, Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST), n°8, 1995, n°8, págs.45 y ss. También infra, capítulo noveno.

¹⁸⁰ Con anterioridad al RD Ley 18/1993, el artículo 6 del RD 1362/1981 y el 10 del RD 1445/1982 ya habían encargado al Ministerio de Trabajo el establecimiento de "cotizaciones distintas para las jornadas que no superen en su contenido horario y cómputo anual la tercera parte de la considerada normal en la actividad", si bien, manteniendo "en todo caso...la proporcionalidad de la cotización por las horas trabajadas".

prestan sus servicios a jornada completa, salvo las "peculiaridades" que se establezcan legal o convencionalmente en atención al tiempo trabajado (art.19); y respecto de algunas exigencias formales y de registro de este tipo de contratos (art.18-1 y 2), incluyendo como anexo el modelo oficial del mismo¹⁸¹. También "presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa" el contrato no concertado por escrito, "salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios" (art.18-3)¹⁸². Esta presunción no estaba prevista ni en el DLFO, ni en el Estatuto de los Trabajadores entonces vigente, lo cual seguramente resultó excesivo en una norma de rango reglamentario como el RFO, carente de cobertura legal en este aspecto¹⁸³. En cualquier caso, esta omisión fue subsanada más adelante con ocasión de la reforma del artículo 8 ET por obra de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Por último, esta norma reglamentaria deroga los preceptos dedicados al contrato a tiempo parcial en el RD 1991/1984, dejando vigentes los que se refieren a la jubilación parcial y al contrato de relevo, salvo su artículo 10; y los aplicables al trabajo fijo discontinuo y contenidos en el RD 2104/1984. Finalmente, el RFO incluye alguna disposición más novedosa en relación con el trabajo "marginal", prescribiendo un régimen especial, más sencillo y flexible, en materia de actos de encuadramiento en la seguridad social (art.20)¹⁸⁴, posteriormente casi generalizado¹⁸⁵.

¹⁸¹ Se suprime, sin embargo, la previsión sobre el posible nacimiento del contrato a tiempo parcial mediante una novación contractual en las condiciones que establezca el convenio colectivo, contemplada en el artículo 12-4 ET, aunque no parece tener trascendencia en el sentido de vedar esa posibilidad, como veremos. En este sentido, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.99; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.106; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.27 y 28.

¹⁸² Esta previsión resulta más precisa que la contemplada entonces en el artículo 8-2 del ET, que sólo establecía la segunda presunción relativa a la vigencia del contrato, lo cual carecía de virtualidad cuando el contrato a tiempo parcial ya lo fuera. Sobre esta defectuosa redacción del original precepto estatutario, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.147; y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.61.

¹⁸³ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, marg.171; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.29.

¹⁸⁴ Esta especialidad prácticamente se generalizó a partir de lo dispuesto en la Orden de 17 de enero de 1994, sobre presentación de las solicitudes de afiliación y altas de los trabajadores en la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas relativas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial y en el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas

No obstante, estas disposiciones no cierran todavía la evolución del conjunto normativo regulador del trabajo a tiempo parcial, progresivamente alumbrado y dispersamente ubicado¹⁸⁶. En primer lugar, la norma básica citada, el Real Decreto Ley 18/1993, fue objeto de tramitación parlamentaria como ley ordinaria, culminando en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (en adelante LFO), que incorpora algunas modificaciones a su homólogo Decreto Ley¹⁸⁷. Con la misma fecha, la Ley 11/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, también incide, aunque de manera menos trascendente, en la ordenación jurídica del trabajo a tiempo parcial. Posteriormente, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, incorpora algunas previsiones novedosas a la regulación del contrato a tiempo parcial establecida en la Ley 10/1994. Más adelante, el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), reincorpora la regulación del contrato a tiempo parcial a su articulado¹⁸⁸. Por último, el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo,

y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

¹⁸⁵ Esta especialidad prácticamente se generalizó a partir de lo dispuesto en la Orden de 17 de enero de 1994, sobre presentación de las solicitudes de afiliación y altas de los trabajadores en la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas relativas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial y en el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

¹⁸⁶ Para BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.139, la reforma normativa del trabajo a tiempo parcial ha supuesto "una estratificación progresiva del régimen legal aplicable a esta figura". ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.158, califica la reforma de la regulación del trabajo a tiempo parcial como "tortuosa". También en este sentido, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.96.

¹⁸⁷ De manera simultánea, este Decreto Ley fue objeto de convalidación Parlamentaria, de conformidad con el artículo 86-2 de la Constitución, y de tramitación como Ley ordinaria por el procedimiento de urgencia, mediante sendos acuerdos del Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 28 de diciembre de 1993; constituyendo el texto del RD Ley 18/1993, el del Proyecto de Ley de medidas urgentes de fomento de la ocupación 121/000030, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 4 de enero de 1994, Serie A, nº41-1.

¹⁸⁸ Con la finalidad de racionalizar este tránsito normativo en relación con las modalidades contractuales a las que afecta, entre otras el contrato a tiempo parcial y para trabajos fijos discontinuos, la Disposición transitoria segunda del TRET de 1995 prescribe que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del RD Ley 18/1993 (8 de diciembre de 1993) "continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se

de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (DLMMT), modifica parte del contenido del artículo 12 ET.

Este escalonado e interminable devenir normativo sobre nuestro contrato provoca importantes disfunciones de derecho transitorio e incorpora interesantes novedades sobre el contenido del RD Ley 18/1993¹⁸⁹. Respecto de éstas, en primer lugar, el artículo 4-2 de la Ley 10/1994 omite la referencia a los factores estacionales como los causantes de la eventual incertidumbre o irregularidad en la reiteración de los trabajos fijos discontinuos, y refiere la obligación de llamamiento respecto de los trabajadores que presten servicios en trabajos de carácter fijo discontinuo que no se repitan en fechas ciertas y no respecto de cualesquiera trabajadores a tiempo parcial fijos periódicos o fijos discontinuos¹⁹⁰. En segundo lugar, el artículo 4-3, último párrafo de la citada Ley, delimita las horas extraordinarias en el contrato

concertaron", siendo de aplicación lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores a las relaciones a tiempo parcial y fijas discontinuas nacidas a partir de la aplicación del citado RD Ley 18/1993.

¹⁸⁹ En la tramitación parlamentaria de la Ley 10/1994, el Grupo de Izquierda Unida firmó la enmienda nº 1, que suponía una modificación completa del texto propuesto del proyecto, incluyendo una sección tercera relativa al contrato a tiempo parcial y al de "relevo o de solidaridad". En su propuesta, vuelve al concepto de trabajo a tiempo parcial de la Ley 32/1984, sobre la base de una jornada de menos horas al día o a la semana, o de menos días al mes o al año, y con el mínimo de un tercio de reducción; prescribe la duración indefinida del contrato a tiempo parcial y la obligatoria consignación en el mismo de las causas que lo motivan; remite al convenio para que determine la retribución y los puestos susceptibles de ese tipo de contratación; reconoce el derecho de retorno de los trabajadores que hayan pasado de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial; mantiene la proporcionalidad en la cotización; amplía la edad mínima de jubilación parcial-contrato de relevo hasta los 5 años anteriores a la edad ordinaria de jubilación, y denomina este contrato "de relevo o de solidaridad". (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº 41-4). Por otra parte, este mismo Grupo Parlamentario propuso diversas enmiendas de supresión total del artículo 4 del Proyecto de Ley y de sus distintos epígrafes (Enmiendas nº 77, 78, 79 y 80, en el Congreso de los Diputados y enmiendas de los senadores de IU-IC en el Grupo Mixto del senado, nº 44, 57, 58, 61, 62 y 65, presentadas por D. Andrés Cuevas González y D^a Isabel Vilallonga Elviro; publicadas respectivamente en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 22 de febrero de 1994, Congreso de los Diputados, Serie A, nº 41-4; y en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, nº 25 (b)).

¹⁹⁰ Esta modificación se incorporó a través de la Enmienda nº 95, del Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados, si bien con una cierta confusión, pues precisa que el llamamiento sólo se refiere a los trabajadores que prestan "servicios en las actividades fijas y periódicas", cuando debe entenderse que quiere decir discontinuas e irregulares, tal y como expresan los términos de la Ley. Vid. el Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 22 de febrero de 1994, Congreso de los Diputados, Serie A, nº 41-4. La misma, se incorpora al texto del informe de la ponencia (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 4 de marzo de 1994, Serie A, nº 41-6) para su debate junto con las restantes enmiendas en sesión plenaria del Congreso. Vid., CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág. 51.

a tiempo parcial¹⁹¹, "a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social", como aquellas que excedan de "la jornada ordinaria de trabajo efectivo" pactada¹⁹².

Por último, la LFO incorpora otras dos normas respecto de su homólogo Decreto Ley en materia de seguridad social¹⁹³. La primera sobre determinación de períodos de cotización¹⁹⁴ y cálculo de la base reguladora de las prestaciones, prescribiendo que "se computarán exclusivamente las horas o días efectivamente trabajados; y remitiendo a la potestad reglamentaria el desarrollo de esa previsión¹⁹⁵. La segunda amplía la protección social de las trabajadoras y los trabajadores "marginales"¹⁹⁶, a la prestación económica en los descansos

¹⁹¹ En relación con otros derechos de los trabajadores a tiempo parcial el artículo 19 del RFO 2317/1993 se limita a establecer el principio de equiparación con los trabajadores a tiempo completo "salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva".

¹⁹² Esta precisión se incorporó en el Senado, a través de la Enmienda nº88 del Grupo Socialista, con el objeto de definir las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial y de aclarar que su realización no modifica la naturaleza del contrato a tiempo parcial (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, nº25 (b)), y se incluyó en el informe de la ponencia (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 19 de abril de 1994, Serie II, nº25 (c)).

¹⁹³ Respecto del contrato de relevo y la jubilación parcial, no se modifican los términos del RD Ley 18/1993, aun cuando se presentaron dos enmiendas sobre los mismos. Por una parte, la ya citada del Grupo IU-IC en el Congreso de los Diputados, sobre el contrato de relevo o de "solidaridad", que proponía la ampliación de la jubilación parcial a los cinco años anteriores a la edad ordinaria de retiro (enmienda nº1). Por otro lado, la nº105 del Grupo Parlamentario Popular, proponiendo la admisión del contrato de relevo y la jubilación parcial tres años antes y tres después de la edad ordinaria de jubilación (ambas publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4). Por lo demás, ésta última fue reiterada por la nº26 del mismo Grupo en el Senado (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, nº25 (b)).

¹⁹⁴ No sólo los mínimos, como se encargó de aclarar la Enmienda nº89 del Grupo Socialista en el Senado (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, nº25 (b)), incorporada al informe de la ponencia (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 19 de abril de 1994, Serie II, nº25 (c)).

¹⁹⁵ Esta modificación fue introducida a través de la Enmienda nº96 del Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados, con el objeto de dotar a estas reglas de la cobertura legal de la que carecía la disposición adicional novena del RD 2319/1993, de 29 de diciembre, de revalorización de pensiones para 1994 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4). Esta enmienda se incorpora igualmente al texto del informe de la ponencia (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 4 de marzo de 1994, Serie A, nº41-6).

¹⁹⁶ En relación con este particularmente desprotegido trabajo a tiempo parcial, durante la tramitación Parlamentaria de la Ley 10/1994, varias enmiendas propusieron la supresión de sus reglas especiales, para no restringir la protección social del trabajador a tiempo parcial. Así, en el Congreso de los Diputados, la nº16, del Grupo Mixto EA-EE (firmante D.Xavier Albistur Marín), y la nº80 del Grupo IU-IC; y en el Senado, mediante las enmiendas del Grupo Mixto presentadas por D.Estebe Petrizan Iriarte y por D.Andrés Cuevas González y DªIsabel Vilallonga Elviro (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados,

por maternidad¹⁹⁷.

Por su parte, la coetánea Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de procedimiento laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modifica entre otros el artículo 8 ET, presumiendo por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos no concertados por escrito, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal de la relación y/o sobre el carácter a tiempo parcial de los servicios. De este modo, completa la sanción laboral impuesta al contrato a tiempo parcial no concertado por escrito, y le proporciona el rango adecuado a la previsión que hasta entonces sólo contemplada el RFO.

Respecto de las modificaciones operadas por la Ley 42/1994¹⁹⁸, la primera amplía los

de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4; y Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, de 15 de abril de 1994, Serie II, nº25 (b), respectivamente).

¹⁹⁷ La ampliación de la prestación económica por maternidad fue propuesta en dos enmiendas en el Congreso de los Diputados al Proyecto de Ley, una del Grupo Convergencia y Unión, la nº55, y otra del Grupo Popular, la nº104, justificando este grupo la medida, por la mayor afectación de las mujeres al trabajo a tiempo parcial (Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 22 de febrero de 1994, Congreso de los Diputados, Serie A, nº41-4). Salvo error por nuestra parte, o en la realización de las actas de las sesiones del Congreso de los Diputados, o en su posterior impresión y publicación oficial, del análisis de los trabajos Parlamentarios que alumbraron la Ley de medidas urgentes de fomento de la ocupación se desprende que la protección por maternidad de los trabajadores marginales fue incorporada en el dictamen de la comisión para su paso al Senado (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 14 de marzo de 1994, Serie A, nº41-7) sin ser votada ni aprobada expresamente en las sesiones del pleno del Congreso de los Diputados en las que se votó el proyecto de ley, en las que no aparece referencia alguna a la enmienda nº55 de CIU, y en las que la nº104 del PP es rechazada.

¹⁹⁸ En relación con el trabajo a tiempo parcial, esta Ley no sufrió modificación alguna en su tramitación parlamentaria (Proyecto de Ley 121/000070, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 13 de octubre de 1994, Serie A, nº83-1). No obstante al texto del proyecto le fueron presentadas algunas enmiendas en el Congreso. En primer lugar, las enmiendas nº91, 92 y 93 del Grupo IU-IC. La primera de ellas propuso la supresión íntegra del correspondiente precepto relativo al trabajo a tiempo parcial (inicialmente el artículo 39 del Proyecto, aunque en la Ley se corresponde con el 40), porque supone "otra vuelta de tuerca en la ineficaz reforma laboral de 1994". La nº92 pretendía una adición al segundo párrafo del apartado 3 del artículo cuatro, del siguiente tenor: "En todo caso, los trabajadores con más de cuarenta años en el 1 de enero de 1994, tendrán derecho, a efectos de todas las prestaciones de Seguridad Social, a un incremento del treinta por ciento en las cotizaciones que efectúen en contratos a tiempo parcial a partir de esa fecha", alegando como motivación alegada de "Introducir un proceso gradual en la aplicación del cambio de cómputo de las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial, y evitar, de este modo, un indeseable efecto en este colectivo de trabajadores". La nº93, que propuso la supresión de las referencias al trabajo a tiempo parcial "marginal" (art.4-3, a partir del párrafo 3º). Finalmente, la enmienda nº206, del Grupo Popular, que pretendió, como había hecho en la tramitación de la Ley 10/1994, la admisión de la posibilidad de contratos de relevo y jubilaciones parciales durante los 3 años anteriores y siguientes a la

supuestos de lícita conclusión de contratos a tiempo parcial de duración determinada, refiriéndose a los supuestos en que esté permitido legalmente, salvo el aprendizaje, y no sólo a los previstos en el artículo 15 ET¹⁹⁹. En segundo lugar, establece reglas sobre la forma de cómputo de los períodos de cotización y de cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones de seguridad social, para lo que se tendrán en cuenta sólo las horas efectivamente trabajadas; y remite a la potestad reglamentaria para que determine "la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos". Por último, contiene algunas precisiones sobre el cómputo de la jornada de los trabajadores "marginales"²⁰⁰, teniendo en cuenta las distintas prestaciones que en su caso realicen con ese carácter, computando la jornada en términos anuales si su distribución es irregular en ese período, y excluyendo el trabajo fijo discontinuo²⁰¹.

edad ordinaria de jubilación (Boletín oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, serie A, n°83-4, de 8 de noviembre de 1994).

¹⁹⁹ Sobre las novedades incorporadas por esta norma, vid., LOUSADA AROCHENA, J.F., "Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: Comentarios de urgencia", A.L., n°16, 1995, margs.233 y ss.; y ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente", RR.LL., n°6, 1995, págs.90 y ss.

²⁰⁰ Estas modificaciones se incorporaron en la Ley 42/1994 a la vista del escrito del Defensor del Pueblo en funciones respondiendo a la petición de interponer recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos de las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994 (puede consultarse en RR.LL., n°22, 1994, págs.92 y ss.), solicitada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Comisión Gestora de la Asociación de Laboralistas de España y Asociación Pro-Derechos Humanos, con la adhesión de Asociación Libre de Abogados, Asociación Crítica del Derecho y de la Federación de Organizaciones Jurídicas Progresistas (esta petición fue publicada por RR.LL., n°99, 1994, págs.98 y ss.), con el fin (en palabras del Consejo Económico y Social) "de evitar efectos no deseados a que la aplicación de la Ley podría dar lugar" y "con el objeto de salvaguardar la proporcionalidad de la protección social al garantizar la inclusión de los períodos de descanso en el cómputo de la jornada y la acumulación de servicios prestados a más de un empleador" (Dictamen del Consejo Económico y Social de España, n°7, de 1994, sobre las normas laborales y de seguridad social del anteproyecto de ley de medidas tributarias, sociales, de gestión financiera, del personal al servicio de las administraciones públicas y de organización, sesión del pleno de 29 de septiembre).

²⁰¹ El problema de la eventual pluralidad de trabajos marginales y la ausencia de previsión sobre el particular, tanto en el DLFO, como en la versión original de la LFO, ya había sido constatado reiteradamente por la doctrina vertida sobre estas normas. Vid., sobre el mismo, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.170; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.152 y 153; y GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.385 y 386.

Por su parte, la aparición del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores supone la reubicación de la regulación del contrato a tiempo parcial en la sistemática de la norma básica sobre la contratación laboral, su retorno al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y la inclusión en el mismo de las distintas y dispersas reglas progresivamente adoptadas por las Leyes 10, 11 y 42/1994²⁰². Con el mismo objetivo y carácter de reordenación formal, también se incorporan al texto del Estatuto de los Trabajadores algunas reglas dispersas en otras normas. Entre ellas, cabe destacar, a nuestros efectos, en primer lugar, las relativas a las infracciones y sanciones administrativas en materia laboral (arts.93 y ss. ET), provenientes de la Ley 8/1988, de 7 de abril, y, de las cuales, algunas afectan a las modalidades contractuales. Por otra parte, la norma que se refiere a la exigencia de documentar la liquidación de haberes al término de cada período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las reglas aplicables a la extinción del contrato de trabajo, mediante la firma de finiquito y la presencia, en su caso, de la representación del personal; que integra el contenido del derogado artículo 3-2 de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral en el vigente artículo 29-1, párrafo tercero ET, en relación con el 49-2 de la misma Ley²⁰³.

Finalmente, el RD Ley 8/1997 altera la sistemática del artículo 12 ET, particularmente en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo, suprime el trabajo "marginal", y adapta los supuestos de lícita concertación de contratos a tiempo parcial de duración determinada a la nueva denominación, impuesta por el mismo, del contrato de aprendizaje²⁰⁴. En el primero de los aspectos, con un finalidad más descriptiva y aclaratoria,

²⁰² El complejo tránsito normativo entre las distintas regulaciones del contrato de trabajo a tiempo parcial provoca una difícil sucesión y coexistencia de regímenes jurídicos, en función de la norma vigente en el momento de la celebración de los distintos contratos: Artículo 12 ET y RD 1991/1984; RD-Ley 18/1993 y RD 2317/1993; y Ley 10/1994. Con todos los problemas de transitoriedad, derogación y recuperación de vigencia que veremos. Vid. SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.96.

²⁰³ En general, vid., CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL RE, F., "Legislación delegada y ordenamiento laboral: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", RR.LL., nº8, 1995, págs.1 y ss.

²⁰⁴ Esta norma tiene su origen en la propuesta incorporada en el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 7 de abril de 1997, adoptado por las organizaciones profesionales CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

cambia el título del artículo 12 ET, pasándose a denominar "Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo". También añade un epígrafe tercero al citado precepto, con dos letras, para separar las reglas relativas a los trabajos fijos y periódicos y a los fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas, dentro de los contratos a tiempo parcial de duración indefinida. Respecto de la segunda cuestión, deroga las reglas que contemplaban el trabajo inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes y su peyorativo régimen de protección social²⁰⁵. En la tercera de las materias, simplemente menciona el contrato para la formación como modalidad contractual de vigencia determinada incompatible con el trabajo a tiempo parcial.

Fuera de la modificación operada en el artículo 12 ET, el DLMMT también afecta al contrato a tiempo parcial desde otras dos perspectivas. Por una parte, modifica el artículo 8 ET para insistir expresamente en la obligatoria formalización escrita de los contratos fijo-discontinuo y de relevo. Por otra, en su disposición adicional primera fomenta la contratación indefinida y la conversión en fijos de los contratos temporales, entre los cuales debe entenderse incluido el contrato de relevo, por cuanto que, si bien no lo menciona expresamente, sí lo explicita en el RD Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (arts.2-2 y 3-2). De este modo, la conversión de un contrato de relevo en indefinido, no necesariamente a jornada completa, conllevará el triple incentivo de una reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (art.3) y de una minoración de la indemnización por despido objetivo declarado improcedente constituida, en su caso, por treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades (D.A. primera-4 DLMMT).

En cuanto al desarrollo reglamentario de la regulación legal del contrato a tiempo

²⁰⁵ En materia de Derecho transitorio, el DLMME encarga al Gobierno que en el plazo de trece meses desde su entrada en vigor (18 de mayo de 1997) y previa consulta con las organizaciones profesionales más representativas adopte "las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho ... a la cobertura de la totalidad de las contingencias de los contratados a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes", teniendo efectos tal cobertura global a partir de la entrada en vigor de tales disposiciones y siendo hasta entonces aplicables las reglas en vigor en el momento de concertar esos contratos (disposición transitoria cuarta).

parcial, se encuentra fundamentalmente en los artículos 18 y ss. del RD 2317/1993 y 7 a 9 y 11 a 14 del RD 1991/1984²⁰⁶, en relación, éstos últimos, con el contrato de relevo y la jubilación parcial (disposición transitoria cuarta del TRET)²⁰⁷. Junto a ellos, también contempla alguna previsión sobre el trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, especialmente la regla establecida en su artículo 2-2, que condiciona la aplicación a esta modalidad contractual de los regímenes de jornadas especiales en el reguladas, a que los descansos compensatorios acumulados puedan disfrutarse antes de la finalización del correspondiente período de actividad. También sus artículos 5 y 7 contienen normas más específicas para el trabajo de temporada en el campo y en la hostelería.

Por último, en relación con la normativa vigente sobre el contrato a tiempo parcial, hemos de acudir a otro conjunto disperso de preceptos, especialmente en materia de seguridad social²⁰⁸. Así, cronológicamente, en primer lugar, el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre sobre revalorización de pensiones del sistema de Seguridad Social y de otras prestaciones de protección social pública para 1994, de compleja y discutida vigencia, en cuya disposición adicional novena se prevén algunas normas en relación con los períodos de cotización exigibles en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a prestaciones de seguridad social, y en materia de bases reguladoras de las mismas²⁰⁹.

²⁰⁶ En esta materia, tan sólo se deroga el artículo 10 del RD 1991/1984, que preveía un mecanismo de fomento de la contratación indefinida del relevista al término de su contrato, mediante la reducción de la cotización empresarial a la seguridad social. Vid., GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.107.

²⁰⁷ La vigencia del RFO 2317/1993 que desarrolló el DLFO 18/1993, fue no obstante discutida, por cuanto que la LFO 10/1994 derogó expresamente el DLFO y con ello, implícitamente, su norma de desarrollo, el RFO. Vid. SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.96.

²⁰⁸ Sobre la normativa de seguridad social y el trabajo a tiempo parcial, vid., GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.381 y ss.; TOROLLO GONZALEZ, F.J., "La duración de la jornada de trabajo y las pensiones contributivas de la Seguridad Social: examen particularizado del contrato a tiempo parcial", R.E.D.T., nº65, 1994, págs.467 y ss.; y BLASCO LAHOZ, J.F., "Las modificaciones en materia de Seguridad Social en 1993", A.L., nº27, 1994, págs.417 y ss.

²⁰⁹ Esta disposición fue objeto de críticas por la ausencia de habilitación legal en el momento de su aparición, tal y como ocurrió en su día con una disposición de iguales términos contenida en la Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social de 1 de febrero de 1982, que el Tribunal Supremo declaró carente de eficacia normativa por su falta de cobertura legal (Sentencia de 26 de mayo de 1993, Ar.6374/1993). Sobre este particular, vid., entre otros, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de

En segundo lugar, y también con una vigencia incierta, la Orden de 17 de enero de 1994 sobre actos de encuadramiento en el sistema de Seguridad Social, que contiene en su artículo 2 algunas especialidades en materia de afiliación, altas y bajas de los trabajadores contratados a tiempo parcial en lo que denominamos jornada "marginal", es decir, aquellos cuya prestación sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes. A este respecto, también deberán tenerse en cuenta las normas de carácter general previstas en el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RGAE).

En tercer lugar, las normas sobre cotización a la seguridad social, en las que el trabajo a tiempo parcial tiene una particular incidencia, y que se contemplan básicamente en el artículo 65 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre (Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social); en el capítulo III de Orden Ministerial de 27 de enero de 1997 que desarrolla las normas de cotización contenida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1997 (Ley 12/1996, de 30 de diciembre); y en el artículo 66 de la OM de 22 de febrero de 1996, que desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por RD 1637/1995, de 6 de octubre, que contiene alguna regla sobre los plazos de ingreso de las cotizaciones de seguridad social en los supuestos de simultaneidad de varios contratos a tiempo parcial "marginales" cuyas jornadas superen en su conjunto las doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes.

relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.148 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, págs.37 y ss.; y CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, págs.53 y 54. No obstante, durante la tramitación Parlamentaria como Ley ordinaria del RD Ley 18/1993, mediante una enmienda del Grupo Socialista en el Congreso de los Diputados, la n°96, se incluyó una previsión de ese tenor, con el adecuado rango legal, en el artículo 4-3 de la Ley 10/1994, (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, n°41-4), incorporada al texto del proyecto antes de su votación en sesión plenaria del Congreso, en el informe de la ponencia (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 4 de marzo de 1994, Serie A, n°41-6). Por lo demás, idéntica previsión se contiene en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Vid., GETE CASTRILLO, P., "Incidencia del trabajo a tiempo parcial en la acreditación de la carencia requerida para las prestaciones de la Seguridad Social", Los suscriptores preguntan, RR.LL., n°3, 1997, págs.109 y ss.

En cuarto lugar, la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se incorporan, sistematizándose, algunas de las normas especiales de seguridad social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial dispersas en otras disposiciones.

Igualmente dentro de esta norma, también hace referencia al trabajo a tiempo parcial, aunque en sentido indirecto, el artículo 203-3, en el que se reconocen como beneficiarios de protección por desempleo a los trabajadores que ven reducida temporalmente su jornada ordinaria, y, correlativamente su retribución, al menos en un tercio, en los términos que se establezca reglamentariamente, según dispone el artículo 208-3. Del mismo modo, también gozan de un especial régimen de protección por desempleo los trabajadores fijos discontinuos durante los períodos de inactividad (art.208-4 LGSS)²¹⁰. Finalmente, algunas normas relativas a los regímenes especiales y sistemas especiales de la seguridad social tienen en consideración la realidad del trabajo a tiempo parcial, especialmente el fijo discontinuo²¹¹.

En términos conclusivos y sintéticos, podría decirse que las reformas sufridas por la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial desde el RD Ley 18/1993, hasta 1995, han tenido como principio inspirador y como finalidad última la lucha contra el paro y en el

²¹⁰ En materia de desempleo, esta Ley encuentra su desarrollo reglamentario en el RD 525/1985, de 2 de abril.

²¹¹ Decreto 2123/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; RD 1469/1981, de 19 de junio y RD 1387/1990, de 8 de noviembre, sobre desempleo agrario; Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico; la Orden de 23 de marzo de 1971; la OM de 3 de septiembre de 1973, por la que se aprueba el sistema especial del Régimen de la Seguridad Social aplicable a la industria resinera; la Orden de 10 de septiembre de 1973, por la que se establece el sistema especial para la aplicación del Régimen General de la Seguridad Social para los servicios extraordinarios de hostelería; la Orden de 24 de julio de 1976, por la que se crea el sistema especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores dentro del Régimen General de la Seguridad Social; la Orden de 17 de junio de 1980, por la que se establece un sistema especial de afiliación y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos que prestan sus servicios en las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas; la Orden de 6 de noviembre de 1989, por la que se establece un sistema especial de inscripción de empresas y de afiliación, altas y bajas en el Régimen General de la Seguridad Social para los trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios de estudio de mercado y opinión pública, y regula las peculiaridades en orden a determinadas prestaciones; la Orden de 30 de mayo de 1991, por la que se regulan los sistemas especiales de frutas y hortalizas e industria de conservas vegetales, dentro del Régimen General.

intento de favorecer la generación de empleo y la contratación, como expresamente rezaban las exposiciones de motivos del DLFO y de su homónima Ley 10/1994²¹². Pero dentro de este marco finalístico de política social, desde una perspectiva más jurídica, estas intervenciones normativas expresan tres objetivos más inmediatos. El primero, flexibilizar esta forma de empleo²¹³, mediante la supresión del límite máximo de la jornada parcial y la expresa admisión de cualesquiera formas de cómputo y distribución de la misma²¹⁴. Se minimiza la unidad cronológica de medición de trabajo, admitiendo su cuantificación horaria, y se maximiza el período de referencia hasta el anual, permitiendo la conjugación casi ilimitada de ambos elementos temporales y convirtiendo el contrato a tiempo parcial en contrato por horas²¹⁵. De este modo se posibilita la contratación de la cantidad de tiempo de trabajo estrictamente necesario y su ubicación en el momento preciso. Junto a ello, y posiblemente por coherencia con ésta nueva y amplia configuración jurídica del contrato a tiempo parcial, el trabajo fijo discontinuo, en el que no se prestan servicios todos los días que en el año tienen la consideración de laborales, pasa a incorporarse a aquél género contractual²¹⁶.

²¹² En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.13; PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.791; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.80.

²¹³ Se pretende "activar el empleo a través de una importante medida, junto a otras, de flexibilización" (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.34).

²¹⁴ Vid., en este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, marg.166; CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.48.

²¹⁵ Esta denominación del trabajo a tiempo parcial como trabajo por horas es adoptada en el Programa de acción social a medio plazo (1995-1997) de la Comisión de las Comunidades Europeas, que propone poner en marcha consultas con los interlocutores sociales para estudiar una posible directiva sobre el trabajo por horas. Vid., el mismo, en, COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final, Bruselas, 1995, pág.16. Vid., también GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.90.

²¹⁶ La incorporación de trabajo fijo discontinuo en el contrato a tiempo parcial anual es también una tendencia constatable en otros ordenamientos europeos, como el italiano (art.5 del Decreto Ley nº726, de 30 de octubre de 1984, convertido en Ley nº863, de 19 de diciembre de 1984), o el francés (art.214-4-2 del Código de Trabajo, modificado por la ley quinquenal relativa al trabajo, al empleo y a la formación profesional, nº93-1313, de 20 de diciembre de 1993).

En segundo lugar, estas reformas han tenido como objetivo adecuar las disposiciones de seguridad social al trabajo prestado por horas, estructurar en esta pequeña unidad cronológica todo el sistema y toda la relación jurídica de seguridad social. Desde los actos de encuadramiento, pasando por la cotización y los períodos de carencia, hasta llegar al cálculo de las bases reguladoras de sus prestaciones, a su devengo y a la determinación de su cuantía y duración²¹⁷.

En los mismos términos conclusivos, también cabe decir que las normas estatales estrictamente laborales sobre el trabajo a tiempo parcial se caracterizan por su generalidad e insuficiencia para definir con un cierto grado de seguridad jurídica la posición del trabajador a tiempo parcial. Ciertamente tal escasez reguladora viene motivada por el exigido respeto a la negociación colectiva en el ámbito de la ordenación de las condiciones de trabajo, que le es propio. Seguramente también significa el reconocimiento en términos generales de que a los trabajadores a tiempo parcial se les aplicarán en principio las mismas reglas que rigen para los que realizan su prestación a jornada completa²¹⁸. Por otro lado, de ese modo se evitan las rigideces propias de las normas generales, especialmente inadecuadas para una modalidad de trabajo caracterizado por su enorme flexibilidad, permitiendo que sean otras fuentes más adaptables a cada realidad productiva las que concreten el régimen jurídico de esta forma de trabajo en la medida en que resulte necesario para ajustarse a sus concretas particularidades.

Sin embargo tal insuficiencia puede provocar cierto grado de indefinición e inseguridad en algunos importantes aspectos del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y favorecer tratamientos desiguales carentes de justificación objetiva²¹⁹. En lo que se refiere a la regulación legal, por defecto, y aun cuando puedan ser sobreentendidos, se echan de menos en la regulación laboral alguna precisión conceptual sobre las particularidades del trabajo fijo

²¹⁷ Vid., exhaustiva y críticamente, GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.368 y ss.

²¹⁸ Vid., PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.29 y ss.

²¹⁹ En este sentido, aunque respecto de la normativa anterior, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, pág.65.

periódico y fijo discontinuo frente a su género contractual a tiempo parcial; y un reconocimiento expreso con rango legal del principio de igualdad en cuanto al régimen jurídico de este contrato en general.

Estricta y autónomamente, los caracteres de fijeza, discontinuidad o periodicidad, no suponen especialidad alguna, a no ser que se presuponga un determinado perfil de estas notas. Esta especialidad se desprende, seguramente, de las consecuencias jurídicas que se le atribuyen a este trabajo, como la exigencia de llamamiento o la documentación de la liquidación de derechos económicos al inicio y término del trabajo, respectivamente. Pero, en cualquier caso, no hubiera sobrado alguna mayor precisión sobre este particular, como veremos con ocasión del tratamiento específico del trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo, especialmente por cuanto que la reforma supone un importante cambio del marco jurídico de esta modalidad contractual respecto de su regulación anterior²²⁰.

Respecto del principio de igualdad, y sin perjuicio de que su omisión equivale seguramente a su consagración, tampoco hubiera estado de más alguna declaración expresa, que zanjara algunos de los importantes problemas que se derivan de la aplicación del régimen jurídico general de los trabajadores a los que prestan sus servicios a tiempo parcial, o que, al menos, pudiera servir como criterio interpretativo y de aplicación de los distintos derechos y deberes laborales. Por lo demás, esta omisión resulta más paradójica cuando, por el contrario, existe un expreso reconocimiento de este tenor en una norma de rango reglamentario.

Por exceso, también resulta criticable la abundante atención que dedica una norma laboral, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, a materias propias de la seguridad social. Especialmente dada la reiteración de unas idénticas previsiones en la más adecuada y propia Ley General de Seguridad Social (disposición adicional séptima), anterior, por lo demás, al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995; aun cuando ambas no resulten del todo claras y cuando la ubicación en esta ley sea más residual de lo que su importancia exigiría.

²²⁰ Vid., *infra*, capítulo noveno.

Respecto de la regulación reglamentaria sobre el trabajo a tiempo parcial, también cabe constatar algunos defectos. En el ámbito laboral y desde una perspectiva formal es criticable tanto la dualidad reglamentaria, la dispersión de las reglas propias del contrato a tiempo parcial en los Decretos 1991/1984 y 2317/1993; como la diversidad de contenidos incluidos en éste último, que incorpora reglas sobre los contratos formativos y a tiempo parcial. Seguramente hubiera sido deseable una norma única y más homogénea de contenido que contemplara íntegramente el régimen reglamentario de desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Desde este mismo punto de vista, tampoco resulta muy adecuado el hecho de que la norma reglamentaria preceda en el tiempo a la de rango legal que desarrolla, de lo que se derivan algunas deficiencias e inconexiones²²¹.

Desde un punto de vista más sustancial, también es criticable la parquedad de contenido del reglamento de 1993, especialmente si se compara con las más abundantes y minuciosas previsiones de su ley básica, el artículo 12 ET²²². Con alguna relevancia, aquella norma tan sólo incluye alguna prescripción sobre las exigencias formales del contrato a tiempo parcial, y, con un rango insuficiente y con un contenido ambiguo, el reconocimiento general para los trabajadores a tiempo parcial de los mismo derechos que los que realizan su prestación a jornada completa. Deja con ello sin respuesta multitud de cuestiones problemáticas que puede suscitar el trabajo a tiempo parcial, en su caso fijo discontinuo, a los que, por lo demás, prestaba atención en algún caso la normativa reglamentaria precedente²²³.

²²¹ En este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.158.

²²² También GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.83.

²²³ Cuya omisión en la normativa vigente puede plantear dudas sobre la efectividad actual de algunos derechos y condiciones del trabajo a tiempo parcial. Destacadamente en relación con el posible derecho preferente de los trabajadores fijos discontinuos a ocupar las vacantes que se produjeran en trabajos continuos (art.11-2 RD 2104/1984); con la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial (art.6 RD 1991/1984); o sobre la antigüedad, especialmente dado que en la normativa precedente, aunque no vigente de forma simultánea, se contemplaban criterios opuestos para los trabajadores a tiempo parcial (art.2-3 RD 1991/1984) y para los fijos discontinuos (art.4-3 RD 2303/1980). Por su trascendencia y por las posibilidades de su regulación general, dado que no parece que a las mismas deba afectar la diversidad de posibles formas de trabajo a tiempo parcial, hubiera sido aconsejable su ordenación general por vía reglamentaria. Vid., en este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios

Por último, en pro de los principios de seguridad jurídica (art.9-3 CE) y la igualdad (art.14 CE), también sería deseable el pronto desarrollo reglamentario de las previsiones sobre seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial contempladas en el artículo 12 ET y en la disposición adicional séptima LGSS, que garantizase unas "prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad" (art.41 CE).

5. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el ámbito de la realidad convencional española de los años noventa, a nuestro juicio la negociación colectiva tampoco ha hecho el esfuerzo necesario en la regulación específica del trabajo a tiempo parcial²²⁴. Al igual que ocurre con la normativa estatal, la efectiva incidencia que los convenios están teniendo en este campo es escasamente relevante. Pocos convenios contemplan previsiones específicas para el trabajo a tiempo parcial y, salvo algunas honrosas excepciones, las que se establecen tampoco son exhaustivas ni suficientes²²⁵. Las cláusulas convencionales continúan contemplando el trabajo ordinario o típico a jornada completa y, en su caso, por tiempo indefinido, como modelo de regulación, y, la aplicación de estas normas al trabajo a tiempo parcial resulta en muchos casos inapropiada²²⁶. Por lo demás, en ocasiones, la aplicación aritmética de la regla de la proporcionalidad a las condiciones de trabajo contempladas con carácter general, en relación con la cuantía de la jornada parcial pactada, es insuficiente. La regulación del trabajo a tiempo parcial precisa en multitud de supuestos previsiones específicas y originales, que adapten las reglas generales

dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.161. Del mismo modo, también eran mucho más exhaustivos en sus previsiones sobre el trabajo a tiempo parcial los RR.DD. 1362/1981, de 3 de julio y 1445/1982, de 25 de junio, como vimos. Vid., supra, 3.

²²⁴ Tampoco en Italia, para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.228 y ss., quien constata también una mayor atención por parte de los convenios de empresa y, con ello, un menor control sindical, menos implantados en los ámbitos de empresa; o MELE, L., Il part time, Milán 1990, págs.106 y ss.; ni en Francia, para MARIMBERT, J., Situation et perspectives du travail à temps partiel, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1992, págs.57 y ss.

²²⁵ También constata esta insuficiencia negocial el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.45.

²²⁶ En este sentido, aparte de las obras citadas más arriba, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Autonomía individual 'en masa' y antisindicalidad", RR.LL., Tomo II, 1989, pág.262.

a sus importantes particularidades y a su gran diversidad y pluralidad²²⁷.

En el acercamiento a la regulación convencional del trabajo a tiempo parcial, como dijimos, la remisión que el artículo 19 RFO hace a las normas paccionadas no resulta muy fértil. En un análisis de los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado desde 1990, aún cuando no es infrecuente encontrar referencias expresas y específicas sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, distan mucho todavía, en la mayoría de los casos, de delimitar claramente la posición jurídico laboral de estos trabajadores²²⁸. Será preciso por tanto, bien la remisión al contrato individual de trabajo, bien una aplicación analógica y ponderada de las condiciones aplicables al personal con jornada ordinaria²²⁹, como veremos en su momento²³⁰.

En una panorámica general de la negociación colectiva consultada, en relación con la regulación del trabajo a tiempo parcial, es relativamente frecuente encontrar menciones a esta modalidad contractual²³¹. Se trata, normalmente, de previsiones genéricas con ocasión de la delimitación del ámbito de aplicación del convenio y de la clasificación de los trabajadores afectados por el mismo; pero sin que luego el articulado prescriba especialidad alguna, más allá, en su caso, de la también genérica referencia de las retribuciones por tiempo a la jornada ordinaria, normal o completa pactada, o de su proporcionalidad en los trabajos a tiempo

²²⁷ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.182.

²²⁸ Vid., también, LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996, págs.25 y ss.

²²⁹ Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.182; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.376 y 377; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.175 y 176.

²³⁰ Vid. infra capítulos sexto y séptimo.

²³¹ Por su ámbito más general, hemos limitado nuestro análisis de la negociación colectiva a la publicada en el Boletín Oficial del Estado. Cronológicamente nos hemos centrado en los convenios publicados en la década de los noventa.

parcial²³².

De igual modo, también es frecuente encontrar referencias a esta forma de trabajo que reproducen mecánica, textual y reiteradamente previsiones legales; como ocurre en algunos casos en los que se define el contrato a tiempo parcial o algunas de sus modalidades (jubilación parcial, contrato de relevo, contrato para trabajos fijos discontinuos) con igual tenor que el artículo 12 ET²³³, incluso en algún caso en términos idénticos a la regulación anterior a la reforma de los noventa²³⁴; en determinadas disposiciones sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, similares a las contempladas en el artículo 64-1-2º ET²³⁵; en reglas sobre la forma del contrato, idénticas a las prescritas en el artículo 8-2 ET²³⁶; en la previsión de algunos mecanismos indirectos de fomento del empleo, como la limitación de las horas extraordinarias estructurales en tanto puedan sustituirse con contratos a tiempo parcial²³⁷; o en disposiciones

²³² Vid., por todos, el artículo 8 del Convenio colectivo nacional para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (1996), el 28 del Convenio básico de industrias cárnicas (1995), el 30 del Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia (1996), el 20 del Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (1995) y el 6 del texto articulado del Convenio colectivo para farmacias (1996).

²³³ Vid., por ejemplo, los artículos 21 y 22 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995) o el 18 del IX Convenio colectivo de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (1995). A este respecto es particularmente poco original, salvo en lo que se refiere a la jornada parcial mínima, que debe superar las doce horas semanales o las cuarenta y ocho al mes, el artículo 54 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1996); y curioso el artículo 52 del Convenio colectivo de la empresa "Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima" (1995); y el 74 del Convenio colectivo de la empresa "Compañía de Vigilancia Aragonesa, Sociedad limitada" (1996), casualmente del mismo ámbito, por los que "se acuerda ... que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12-5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación" en sus ámbitos.

²³⁴ Por ejemplo el artículo 15 del Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la empresa "Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa Renault" (1995), o el 15 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995).

²³⁵ Vid. el artículo 82-3 del Convenio colectivo de "Unisys España, Sociedad Anónima" (1996), o el 23 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (1996).

²³⁶ Así, el artículo 50 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1995).

²³⁷ Vid., por ejemplo el artículo 20-c del XVII Convenio colectivo de banca privada (1996), el 54 del Convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (1996), el 46-c del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (1996), el 26 del Convenio

sobre jubilaciones anticipadas y nuevas contrataciones con trabajadores desempleados, de las que se excluye esta forma de empleo²³⁸.

En cuanto a otras condiciones de trabajo, algunos convenios, los menos, contienen previsiones sobre el contrato a tiempo parcial en relación con las vacaciones, licencias o permisos, tiempos de trabajo y descanso, vacaciones, complementos salariales, pagas extraordinarias, dietas y suplidos, rendimiento mínimo debido, antigüedad, jornadas mínimas o máximas de este tipo de contratos, etc²³⁹. Estas regulaciones suponen, bien la exclusión de los trabajadores con jornada reducida, bien la aplicación íntegra del derecho de que se trate, bien, con más frecuencia, la aplicación de sus contenidos proporcionalmente o en la medida en que resulten compatibles con esta forma de trabajo²⁴⁰.

Por otra parte, no es infrecuente que algunas de estas previsiones propias del trabajo

colectivo para las industrias del frío industrial (1996), y el 56-b del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997). Todos ellos contienen una cláusula ya contemplada en el artículo 2-2 del RD 1858/1981, de 20 de agosto, sobre cotización adicional por percepciones derivadas de las horas extraordinarias.

²³⁸ Vid., por todos, el artículo 30-b del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (1996), el 26 del texto articulado del Convenio colectivo para farmacias 1996 (1996), el 6-4-7-1-1º del Convenio colectivo nacional de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (1996), y la disposición adicional primera del Convenio colectivo para las industrias del frío industrial (1996), que contienen esta limitación, ya contemplada en el artículo 3-uno del RD 1194/1985, de 17 de julio, sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años y nuevas contrataciones.

²³⁹ Vid., entre otros, y aparte de los que citaremos más adelante, los Convenios colectivos de mataderos de aves y conejos (1993), de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (1994), del personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1994), de contratas ferroviarias (1994), de la industria química (1995), de helados (1995), de centros de educación universitaria e investigación (1995), de empresas de entrega domiciliaria (1995), de industrias lácteas y sus derivados (1995), de empresas organizadoras del juego del bingo (1995), del personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del organismo autónomo Instituto Nacional del Consumo (1996), de "Comercial chocolates lacasa, Sociedad Anónima" (1996), y del personal de tierra de la "Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima" (1996).

²⁴⁰ Es particularmente precisa la disposición del artículo 9-2º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), que prescribe que "Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, mismo porcentaje en concepto de comisiones sobre ventas, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles". Vid., también, el artículo 12-3 del Convenio colectivo para las industrias de perfumería y afines (1994); el artículo 14-2-d del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994); el artículo 13-3 del X Convenio general de la industria química (1995); y el 15 del Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la empresa "Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa Renault" (1995).

a tiempo parcial, especialmente las que se refieren a la aplicación de la regla de la proporcionalidad en materia retributiva, se contemplen de forma indirecta, aludiendo no a esta forma de trabajo expresamente, sino a términos más genéricos pero que refieren e incorporan esta forma de trabajo, como la jornada reducida²⁴¹, inferior²⁴² o, más excepcionalmente, a la jornada menor²⁴³; o, en fin, en algunos ámbitos educativos, a la dedicación parcial o semiplena del trabajador²⁴⁴, menciones, todas ellas, que incluyen también, aunque no sólo, al trabajo a tiempo parcial²⁴⁵.

También contemplan algunos convenios la contratación a tiempo parcial desde la perspectiva del empleo. Cláusulas de este tenor son las que se refieren al contrato de relevo²⁴⁶, las que determinan una preferencia para la contratación como fijos de plantilla y

²⁴¹ Vid., por ejemplo, los artículos 10 y 13 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (1992), el 29-1 del Convenio de mataderos de aves y conejos (1993), el 28-h del Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos (1995), el 53-2 del Convenio extraestatutario de empresas de mensajería (1995), o el artículo 23 del Convenio colectivo de las industrias de alimentos compuestos para animales (1995).

²⁴² Vid., entre otros, la disposición adicional tercera del Convenio colectivo para el personal laboral que presta sus servicios bajo el régimen jurídico laboral del Servicio Nacional de Productos Agrarios (1994), los artículos 26 y 27 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social (1994), el 12 del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (1994), los artículos 20 y 58 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1994), el 30 del IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (1994), el 66 del Convenio colectivo del personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia (1994), el 56 del II Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (1996), o el 17 del VI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (1995), en el que se reconoce, además, la no repercusión en tales jornadas inferiores individuales de las eventuales reducciones generales.

²⁴³ Vid., por ejemplo, el artículo 17-6 del Convenio colectivo para la banca privada (1996).

²⁴⁴ Por ejemplo en el Convenio de ámbito estatal para las escuelas de turismo (1995), o en el Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995).

²⁴⁵ U otras formas de trabajo con denominaciones más particulares, como "el personal en régimen de pequeñas explotaciones", "cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en una localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un solo trabajador...", y que "cuando cumplan cuatro horas o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla"...; y el "personal gratificado", que no supera esa jornada (artículos 57 y ss., del Convenio colectivo de "Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima", 1996); o las jornadas "inferior" e "incompleta", a las que se refieren el artículo 20-6 y la disposición adicional cuarta del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1996).

²⁴⁶ El artículo 3 del Convenio colectivo de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), incentiva la jubilación parcial mediante la concesión al trabajador relevado del 25% de las compensaciones establecidas para las jubilaciones anticipadas. También se refieren a esta modalidad contractual, en términos más genéricos, reproduciendo el texto legal o remitiéndose al mismo, el artículo 22 del Convenio

a jornada completa, entre otros, a los trabajadores ya vinculados por un contrato a tiempo parcial²⁴⁷, dando prioridad, en su caso, los que realizan una jornada "marginal"²⁴⁸; las que prohíben el pluriempleo o lo admiten limitadamente para los trabajadores a tiempo parcial con el fin de completar una jornada ordinaria y siempre que ésta no se supere²⁴⁹; las que prevén como alternativa prioritaria a la realización de horas extraordinarias la contratación de trabajadores a tiempo parcial, ya vistas; o las más escasas que proponen la promoción del trabajo a tiempo parcial como medida de reparto de trabajo²⁵⁰. También suponen mecanismos

de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), el artículo 18 del IX Convenio colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (1995), el 54-4 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1996), el anexo 10-B del Convenio básico de industrias cárnicas (1995), el artículo 77 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (1996), el 30 del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (1996), el 19-2 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (1996), el 13-4 del X Convenio general de la industria química (1995), el artículo 11-B-2 del Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes (1995) y el artículo 50 del primer convenio de escuelas de turismo (1995).

²⁴⁷ Vid., por ejemplo el artículo 13 del I Convenio colectivo para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (1995), el 22 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), el 15 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima" (1996), el anexo III al primer Convenio de escuelas de turismo (1995), el artículo 14 del IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (1994), el artículo 20 del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (1994). En relación con los trabajadores a tiempo parcial fijos discontinuos, vid. el artículo 8-1 y ss. del anexo del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994), el artículo 7 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (1996), el 7-1-2f) del Convenio colectivo de eficacia limitada de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (1995), el 53 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (1995), y el 18-6 del Convenio colectivo para las industrias elaboradoras del arroz (1996). Respecto los trabajadores fijos discontinuos, su preferencia para pasar a fijos continuos estaba prevista en el artículo 11-2 del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, si bien en términos de remisión potestativa a los convenios colectivos.

²⁴⁸ Como hace el artículo 20 del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (1994), el 14 del IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (1994), y el anexo III al primer Convenio de escuelas de turismo (1995).

²⁴⁹ Tal y como prevé, por ejemplo, el artículo 30 del Convenio colectivo interprovincial para la actividad de distribución de combustibles sólidos (1994), el 14 del X Convenio general de la industria química (1995), el 30 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio de 1995 (1995), o el 84-1 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997).

²⁵⁰ Así, el artículo 45 del Convenio colectivo del sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado de ámbito estatal (1995) o, de forma más genérica, el 84-2 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997), que establece una "preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo".

de fomento del empleo, si bien cualificado, las reglas que promueven la contratación a tiempo pleno o a jornada parcial no "marginal", superior a veinticuatro horas a la semana o cuarenta y ocho al mes²⁵¹; bien limitando el número máximo de trabajadores a tiempo parcial, para garantizar un empleo no precario²⁵²; bien fijando un mínimo de jornada parcial, con el objeto de evitar o limitar la hasta hace poco infraprotegida contratación "marginal"²⁵³.

Aún de manera infrecuente, algunos convenios contienen una regulación más exhaustiva de la contratación a tiempo parcial o, en mayor medida, del trabajo fijo discontinuo, en empresas o sectores donde, lógicamente, este tipo de trabajo está más consolidado²⁵⁴. Aparte de las previsiones anteriores, en ellos encontramos alguna norma

²⁵¹ Vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.45 y 46.

²⁵² En el ámbito del ya citado Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), se fija un máximo del 33% de la plantilla (art.15).

²⁵³ Así, en el artículo 14-2-a del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), se prohíbe la contratación a tiempo parcial por debajo de un tercio de la jornada convenida; en el Convenio colectivo del sector de sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida (1996), se fija un mínimo de quince horas semanales (art.31); en el artículo 21 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), establece un mínimo de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes "salvo que el trabajador tuviera otro empleo o se encontrase en período de formación"; el artículo 45 del Convenio colectivo del sector de fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado de ámbito estatal (1995) y el 12-2 del Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumería y afines (1996), prohíben la contratación por debajo de esos límites. En el artículo 22 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón para 1996 (1996) se impone un mínimo de quince horas semanales y sesenta al mes. En la disposición adicional sexta del I Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (1994), la comisión paritaria del convenio se compromete a estudiar "la forma de adecuar los contratos a tiempo parcial con duración inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales para que los mismos puedan incrementar la jornada por encima de éstos límites", cosa que no hace el convenio posterior (1996). El artículo 15 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima" (1996), lo acepta sólo en casos excepcionales y establece como garantía adicional la información sobre este tipo de contratos y su motivación al comité de empresa. El artículo 10-c) del I Convenio colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo (1996), excluye esta forma de contratación; también el artículo 54 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1996). Esta tendencia también se constata en la negociación colectiva Alemana, vid., MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, págs.510 y 511.

²⁵⁴ Vid. por ejemplo, entre otros, los convenios para el personal laboral de la extinguida Agencia Nacional del Tabaco integrada en el Servicio Nacional de Productos Agrarios (1993), el de la empresa "Avidesa Luis Suñer, Sociedad Anónima" (1993), el IV Convenio colectivo de la "Compañía Española de Tabaco en Rama, Sociedad Anónima" (1993), el de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1993), la revisión del XVI Convenio colectivo de la empresa "La Cruz del Campo, Sociedad Anónima" (1993); el de la empresa FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 61 (1993), el Convenio colectivo para las industrias de perfumería y afines (1994), el de ámbito nacional para el

especialmente interesante, que contempla los mecanismos de nacimiento de este tipo de prestación temporalmente inferior, desde el inicio de la relación o a través de una reducción de la jornada²⁵⁵; supuestos de concesión de la misma con carácter temporal no previstos en la normativa general, como el del servicio militar o social sustitutorio²⁵⁶, la enfermedad de un familiar²⁵⁷, la mera solicitud novatoria del trabajador a tiempo completo²⁵⁸, o la conversión automática en contrato fijo, a jornada completa o a tiempo parcial no "marginal", como consecuencia de la realización de horas extraordinarias²⁵⁹. Delimitaciones sobre la cuantía máxima de la jornada parcial²⁶⁰, manteniendo todavía en algún caso el concepto legal de

ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), el de grandes almacenes (1995), el II Convenio colectivo de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio (1995), el de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), y el de empresas organizadoras del juego del bingo (1995).

²⁵⁵ Un ejemplo interesante sobre las reglas de la novación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, particularmente garantista, se contiene en el artículo 14-2-f del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), que sólo puede producirse por solicitud escrita del trabajador y con conocimiento simultáneo de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

²⁵⁶ Vid., por ejemplo, el artículo 20 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco (1991), el 24 del Convenio colectivo de la empresa "Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de venta" (1995), el 42 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995), el 17-2 del Convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (1995), el 47-c del X Convenio general de la industria química (1995) o el 19 del Convenio colectivo para la banca privada (1996). Por el contrario, excluyen, en principio, esta posibilidad el artículo 44-1 del Convenio extraestatutario de empresas de mensajería (1995), y el 24 del II convenio colectivo de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio (1995). Vid., ALVAREZ MARTINEZ, J.C., "Del permiso laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Comentario al apartado d) del número 3 del artículo 37 del E.T.", T.S., nº65, 1996, pág.47.

²⁵⁷ Por ejemplo en el artículo 23-2 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos (1995).

²⁵⁸ Así, el artículo 9-3º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 20-8 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1996), o el 42 del II Convenio colectivo de la empresa "Frigo, Sociedad Anónima" (1996). Por su parte, el artículo 3 del Convenio colectivo de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), también prevé la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial por mutuo acuerdo de las partes y "en todo caso voluntariamente" por parte del trabajador.

²⁵⁹ Artículo 15 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995) y 15 del II Convenio estatal de empresas de entrega domiciliaria (1995).

²⁶⁰ Sobre la utilidad de intervenciones convencionales de ese tenor, con el objeto de delimitar más claramente la frontera entre el trabajo a jornada completa y el realizado a tiempo parcial, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág. 166.

trabajo a tiempo parcial de la Ley 32/1984²⁶¹, o de la mínima, con el objeto de excluir la contratación a tiempo parcial "marginal", ya vistas, o de facilitar el acceso a prestaciones de desempleo a los trabajadores fijos discontinuos²⁶²; y sobre su distribución²⁶³; sobre los supuestos de posible contratación a tiempo parcial (por ejemplo para cubrir descansos)²⁶⁴;

²⁶¹ En el ámbito aplicación del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), se prescribe una jornada máxima para los trabajadores a tiempo parcial de 20 horas semanales (art.15); el artículo 23 del Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (1996) establece que la prestación efectiva de los trabajadores a tiempo parcial "será inferior a veinte horas a la semana u ochenta horas al mes"; el artículo 21 del VIII Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), dispone que "en el caso del profesorado, y salvo acuerdo escrito entre las partes, el número de horas contratadas no podrá exceder del total establecido para la dedicación semiplena" (20 horas semanales). De forma indirecta, también parece establecerse un máximo de treinta horas semanales en el II Convenio estatal de empresas de entrega domiciliaria (1995), por cuanto que prescribe la conversión tácita y automática en contrato a jornada completa de los contratos de los trabajadores a tiempo parcial que, mediante la realización de horas extraordinarias, superen ese límite en un período de dos meses (artículo 15). En el artículo 14 del Convenio colectivo entre American Airlines Inc., sucursal en España, para la navegación aérea y su personal contratado en España (1996), se prescribe como tope los dos tercios de la jornada habitual en la actividad, como se prescribía antes de la reforma de los años noventa; de igual modo, el artículo 15 del Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la empresa "Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa Renault" (1995), define el trabajo a tiempo parcial como aquel que se desarrolla "durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios" de la jornada habitual en tales períodos.

²⁶² El artículo 15-4-a) del Convenio colectivo de la industria del calzado (1995), la establece en 1000 horas anuales, con la obligación de distribuirla de modo que se asegure al trabajador ciento noventa días de alta en la empresa; la disposición adicional primera del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (1992), prescribe un mínimo de 181 días de alta; no así el posterior (1995). De igual modo el artículo 46-a del Convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (1996), prescribe que el "contrato indefinido a tiempo parcial", "Tendrá una jornada anual mínima de 1.000 horas de trabajo efectivo", que se distribuirán "de tal manera que al menos durante 190 días se asegure el alta del trabajador/a en la empresa". El artículo 21 del Convenio básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (1995), en relación con la fijación de las campañas, prescribe que "se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse en forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas la suma de días trabajados sean los suficientes para que el trabajador de campaña pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la ley en esa materia"; también de forma indirecta y más protectora, el artículo 19 del Convenio de tejas y ladrillos (1991), prescribe una duración mínima de dos tercios del año natural.

²⁶³ Para evitar disfuncionalidades y situaciones de excesiva servidumbre temporal del trabajador, el artículo 32-5º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995) dispone que "La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada"; por su parte, el artículo 15 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima" (1996), define el trabajo a tiempo parcial en términos anuales. En relación con el trabajo fijo discontinuo, los artículos 8 y 9 del anexo del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994), delimitan las campañas de trabajo aplicables en su ámbito.

²⁶⁴ El artículo 15 del reiterado Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995) se prescribe, de una forma no del todo ortodoxa con la ley, que tendrán la consideración de trabajadores a tiempo parcial "los trabajadores que presten sus servicios durante un determinado número de horas al día, con el único fin de cubrir el período de descanso diario o de cena del resto de trabajadores" (trabajo a tiempo parcial vertical, por tanto); mientras que se considerarán fijos discontinuos los "trabajadores que sean contratados para

prohibición de horas extraordinarias para estos trabajadores²⁶⁵, con la previsión de que en caso de incumplimiento el contrato se convierta en a fijo, a jornada completa, o, si es marginal, en a tiempo parcial ordinario, como vimos; reglas sobre jornadas flexibles pactadas y modificación de la jornada parcial en atención a las necesidades empresariales²⁶⁶; sobre el cómputo del período de prueba o de la antigüedad teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo²⁶⁷, o tomando íntegramente el tiempo natural²⁶⁸; sobre cómputo de trabajadores a tiempo parcial en plantilla en proporción a su jornada²⁶⁹, etc²⁷⁰.

trabajar determinados días al mes, bien, para cubrir vacantes que se produzcan por descanso semanal de los trabajadores fijos de plantilla, o bien, porque la sala de juego no funcione nada más que en determinados días de la semana" (trabajo a tiempo parcial horizontal).

²⁶⁵ Vid. el artículo 14-4 del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994).

²⁶⁶ El artículo 30 del II Convenio colectivo de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio (1995), contempla una disposición análoga a la del denominado trabajo a llamada o Kapovaz, conocido en otros ordenamientos. Por su parte, el artículo 18 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima"/"Ogden Skycare Cargo Ltd, UTE", Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 1 (1996), prevé que los contratos a tiempo parcial podrán fijar "una garantía de horas al mes o al año, que podrá ser objeto de modificación como consecuencia de las necesidades que se den en el servicio, ampliándose hasta un máximo del 100 por 100 de la jornada inicialmente pactada, sin que en ningún caso tales ampliaciones de jornada puedan tener la consideración de horas extraordinarias". El artículo 34-1º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995) prescribe que "Para el personal contratado a tiempo parcial, tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de la jornada contratada, salvo que la ampliación estuviera prevista en el propio contrato".

²⁶⁷ Así, el Artículo 11-A-4 del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995); en relación con el trabajo fijo discontinuo, también el Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994), dispone que la duración del período de prueba se computará en tiempo de trabajo efectivo, con independencia de que abarque varias campañas (art.10 del anexo del citado convenio). En relación con la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos, vid. el acuerdo 23 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1995); y el artículo 45-1 del Convenio colectivo básico para las industrias de fabricación de conservas vegetales (1995).

²⁶⁸ Vid. el artículo 14-2-e del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994).

²⁶⁹ El artículo 32-e del Convenio de ámbito estatal para las escuelas de turismo (1995) prescribe su cómputo proporcional a los efectos de elección de representantes de los trabajadores.

²⁷⁰ Por ejemplo, en relación con los seguros de responsabilidad civil para la protección de accidentes de los trabajadores a tiempo parcial vid. el artículo 55 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995). También, respecto de la atribución de las mejoras convencionales de seguridad social a los trabajadores a tiempo parcial, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de septiembre de 1994 (ATJCE.167/1994) y la de la Audiencia Nacional de 22 de septiembre de 1995 (As.3697/1995); y sobre la limitada intervención negocial en materia de seguridad social, LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996, pág.9.

Por su parte, también en los ámbitos en los que existe más implantación del trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo se contemplan de manera más minuciosa disposiciones sobre esta forma de trabajo, aludiendo al mismo en ocasiones con otros términos de gran historia en nuestro ordenamiento, como el trabajo de temporada o de campaña, aunque menos precisos por su también tradicional confusión con el trabajo eventual; o de más reciente creación como el de fijo o indefinido a tiempo parcial²⁷¹. Entre ellas destacan, lógicamente, dada la expresa remisión que hace a la negociación colectiva el artículo 12-2 ET, las reglas sobre las condiciones de orden y forma de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos²⁷², la elaboración de listas de los mismos y las condiciones de reincorporación y las consecuencias de su incumplimiento²⁷³. Fuera de estas previsiones también se encuentran

²⁷¹ Vid., entre otros, el Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes (1992), el de las industrias elaboradoras del arroz (1993), el de mataderos de aves y conejos (1993), el de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (1994), el de la empresa "Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima" (1995), el de helados (1995), el de las industrias del frío industrial (1995), el de la industria del calzado (1995), el de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996), el Acuerdo de la comisión mixta paritaria de negociación del Convenio colectivo de tejas y ladrillos (1996), el Convenio colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (1996), o los anexos IV (Convenio colectivo de trabajo de la industria textil de género de punto, calcetería y medias) y IX (Convenio colectivo para la industria de la confección) al Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (1996).

²⁷² La mayoría de los convenios siguen utilizando la antigüedad como criterio de orden en la convocatoria, tal y como se establecía en la regulación anterior a la reforma de los años noventa. No obstante comienzan a incorporarse otros parámetros al amparo de la libertad que a este respecto tiene la negociación colectiva por remisión del artículo 12-2 ET. Vid., por ejemplo el artículo 14-1-2 del Convenio colectivo de ámbito nacional de "Comercial chocolates Lacasa, Sociedad Anónima" (1996), que establece como criterios de ordenación del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, la aptitud, la atención, la asiduidad, la responsabilidad, el interés y la polivalencia; elementos en cuya valoración puede concurrir, sin duda, una mayor dosis subjetividad empresarial, sin perjuicio de que, para limitar ésta, también prescribe la participación de los representantes de los trabajadores en la convocatoria. También de forma excepcional, el artículo 7-1-2d) del Convenio colectivo de eficacia limitada de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (1995), impone un criterio de igualdad en el orden del llamamiento, "de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año".

²⁷³ Vid., entre otros, el Convenio colectivo estatal de helados (1992), el de eficacia limitada para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (1995), el de las industrias de turrónes y mazapanes (1992), el de las industrias elaboradoras del arroz (1996), el del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994), el de eficacia limitada de la industria azucarera (1994), el de la empresa "Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima" (1994), el del personal laboral de Ministerio de Comercio y Turismo (1995), el de la industria del calzado (1995), el de industrias lácteas y sus derivados (1995), el de industrias de fabricación de conservas vegetales (1995), el de "Paradores de Turismo" (1996), el de "Comercial chocolates Lacasa, Sociedad Anónima" (1996), el de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996), y el del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (1996).

otras análogas a las ya indicadas sobre el trabajo a tiempo parcial en general²⁷⁴.

Finalmente, y sin perjuicio de que volveremos sobre todo ello con ocasión del análisis del estatus jurídico de los trabajadores a tiempo parcial, en la línea de lo que venimos diciendo, también encontramos convenios que se remiten, como fuente principal de las obligaciones y derechos de los mismos, a la autonomía de las partes plasmada en el contrato de trabajo²⁷⁵.

²⁷⁴ Por ejemplo en materia de condiciones de orden y forma del llamamiento y de la incorporación de los trabajadores y ausencias de los mismos, sobre jornada mínima, complementos salariales por antigüedad en función de los días trabajados, preferencia para el acceso a la condición de trabajador fijo continuo, delimitación de las campañas o temporadas, período de prueba, régimen retributivo, etc.

²⁷⁵ Vid., entre otros, los artículos 16 del Convenio colectivo de la empresa "Pascal, Sociedad Anónima" (1993), 10-4 del Convenio colectivo de la empresa FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (1995), 3º del Convenio colectivo de la empresa "Autopistas del Mare Nostrum, Sociedad Anónima" (1993), 41-d del Convenio de ámbito estatal para las escuelas de turismo (1995), 2º-b) del Convenio colectivo de la empresa "Autopista Vasco-Aragonesa, CESA y su personal de explotación" (1996), y 67 del Convenio colectivo para el personal de tierra de la "Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima" (1996).

CAPÍTULO TERCERO: DELIMITACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. EL CONCEPTO LEGAL DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial se delimita por su jornada parcial en lógica referencia a una jornada total, entera o plena, o, en otros términos más usuales, máxima, completa, normal, habitual, ordinaria, general, legal, convencional o típica¹. Pero la misma delimitación de esta jornada exige una referencia temporal, por cuanto que se realiza durante determinado tiempo de trabajo, cuantificación de la jornada, en determinado período de referencia temporal natural. La jornada completa puede medirse en un módulo diario, semanal, mensual o anual, siendo éste el máximo período de referencia admitido en nuestro ordenamiento (art.34 ET). De este modo, la jornada parcial podrá tener como jornada completa de referencia la realizada en el módulo temporal que en cada caso se prevea.

De esta inicial aproximación se derivan, al menos, tres elementos temporales de necesaria precisión para enmarcar el objeto que define la modalidad contractual que nos ocupa. El primero es el período de referencia o unidad cronológica en la que se desarrolla la prestación de trabajo (día, semana, mes o año), sea ésta parcial o completa. En cualquier caso, es claro que la misma no se realizará de manera continuada e ininterrumpida, por cuanto que se ejecutará y alternará con períodos de inactividad y descanso dentro de cada uno de esos módulos o unidades temporales². El segundo de los elementos es la duración de la prestación o jornada desarrollada en los períodos de referencia que acabamos de anotar y que se caracteriza, como ya dijimos, como habitual, completa, normal, ordinaria, máxima, general, legal, etcétera. Es decir, la jornada de trabajo así definida, la cual servirá de comparación para la minoración objeto del contrato a tiempo parcial. Por último, el tiempo de prestación reducido respecto del anterior y que define, en sí, la jornada a tiempo parcial objeto de la modalidad contractual que estudiamos. La cuantificación de la inferior jornada

¹ En este sentido, MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.33.

² Vid., fundamentalmente, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.64 y ss.

constitutiva del trabajo a tiempo parcial. Se trata, por tanto, del período de referencia, la jornada completa de comparación y la jornada parcial.

En una visión gráfica de estos elementos, y, por tanto, de la incidencia del tiempo en la prestación de trabajo en el contrato a tiempo parcial, podríamos dibujar tres círculos concéntricos. De menor a mayor, el primero sería el del tiempo de trabajo reducido objeto de esta figura contractual. Rodeándolo estaría el tiempo de jornada habitual, completa o normal que se toma como parámetro de comparación de aquél. Finalmente, nos encontraríamos con el período de referencia o con el módulo temporal o unidad cronológica en la que se desarrollan, se computan y al que se refieren ambas jornadas, habitual y reducida³.

Para definir, por tanto, el contrato a tiempo parcial, habrán de delimitarse estos tres elementos temporales. La reducción constitutiva de la jornada parcial, la jornada entera de comparación cuya minoración constituye aquella y los períodos de referencia en los que ambas se pueden desarrollar. Desde esta perspectiva y con esos parámetros vamos a intentar deslindar el concepto legal del contrato a tiempo parcial, contemplado en el artículo 12-1 ET con el siguiente tenor: "El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo"⁴.

En una lectura detenida de este precepto, encontramos diversas notas que el legislador precisa para que nos encontremos ante un contrato a tiempo parcial, al menos en términos normativos. Como primer paso en el acercamiento al concepto legal de esta modalidad contractual, vamos a referir estas notas, como dijimos, a los tres elementos temporales configuradores de la jornada objeto de aquél. En primer lugar, y en relación con la jornada

³ Incluso podríamos dibujar un cuarto círculo que sería el de la vigencia o duración del contrato y en el que se incluirían todos los demás.

⁴ Indudablemente, desde una consideración finalista, la actual definición legal del contrato a tiempo parcial y la consiguiente delimitación de su ámbito de aplicación pretende, como veremos, ampliar, "facilitar (o flexibilizar, si se prefiere la expresión) la utilización del mismo" (RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., n°11/14, 1994, pág.166); vid., también, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.97.

reducida presupuesto del contrato que nos ocupa, hemos de analizar la (inexistente) cuantía de la minoración temporal de la prestación que ampara la existencia este trabajo y la unidad cronológica en la que se puede medir esa reducción, la hora. Respecto de la jornada de trabajo que sirve de comparación del tiempo parcial, la norma precisa su carácter habitual y su ámbito de aplicación, "la actividad de que se trate". En cuanto al período de referencia en el que ambas se desarrollan, haremos alguna consideración sobre los módulos de cómputo (diario, semanal, mensual o anual) de las jornadas de trabajo, que permite la norma transcrita, especialmente en relación con el de más compleja configuración, el período anual.

No obstante, antes de entrar en el análisis pormenorizado de los distintos elementos temporales que enmarcan y configuran el contrato de trabajo a tiempo parcial y que acabamos de enumerar, conviene hacer una precisión adicional. En este momento nos vamos a centrar en el concepto legal y general de trabajo a tiempo parcial contemplado en el transcrito artículo 12-1 ET, como género común al que pertenecen otras especies, incluso previstas de manera expresa por la normativa legal. Así, dentro del propio artículo 12 ET se contemplan algunos subtipos o especies legales de nuestro contrato, con una configuración lógicamente más limitada y específica que la de su género contractual y a los que se atribuyen algunas consecuencias y reglas jurídicas propias⁵. Por una parte, los contratos a tiempo parcial para realizar trabajos fijos discontinuos y en su caso periódicos (art.12-3-a y b ET), de vigencia indefinida y tradicionalmente caracterizados como aquellos en los que no se prestan servicios todos los días laborables en el año con carácter general, aunque la normativa vigente no precise expresamente tal definición. Por otra parte, el contrato de relevo, contemplado como medida de fomento del empleo y reparto de trabajo, y el contrato a tiempo parcial del jubilado parcialmente, como mecanismo de acceso progresivo a la jubilación. Éste siempre con una jornada del cincuenta por ciento de la completa que venía realizando, y aquél al menos en esa cuantía y con una vigencia temporal (art.12-5 ET)⁶.

⁵ Sobre los mismos, vid. *infra* capítulo octavo.

⁶ Desde el RD Ley 18/1993 y hasta la reforma del artículo 12 ET por obra del RD Ley 8/1997, también se contemplaba una submodalidad de contrato a tiempo parcial denominado trabajo "marginal", cuya jornada era inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes y cuya protección social y cotización estaban especialmente reducidas (art.12-3, párrafo cuarto del ET vigente entonces).

Pero también fuera del expresado artículo 12 ET y con efectos más particulares, se encuentran algunas definiciones específicas de trabajo a tiempo parcial en determinados ámbitos, tanto por disposición legal, como por obra de la negociación colectiva, las cuales sólo serán aplicables en esos ámbitos y a los efectos que sus normas establezcan. Así, el artículo 49-1-2º del RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, contempla su propio concepto de trabajo a tiempo parcial en relación con la seguridad social del personal al servicio del hogar familiar. A efectos de determinar el sujeto obligado a realizar los actos de encuadramiento en la seguridad social propia de este tipo de actividad, define el trabajo a tiempo parcial como aquél inferior a ochenta horas mensuales. Por su parte, el RD 204/1996, de 9 de febrero, sobre mejoras estructurales y modernización de las explotaciones agrarias, también contempla su propia delimitación de la dedicación agraria parcial, entre un quinto y la mitad del tiempo total.

De igual modo, con finalidades diversas, también algunos convenios colectivos contienen reglas sobre delimitación del trabajo a tiempo parcial, tal y como vimos más arriba. Así, algunos convenios simplemente reproducen el concepto legal del trabajo a tiempo parcial o de sus modalidades, en algún caso todavía de conformidad con el vigente antes de 1993. Otros establecen una jornada mínima de trabajo parcial, para evitar la aplicación de las hoy derogadas reglas infraprotectoras trabajo "marginal", o para facilitar el acceso de los trabajadores fijos discontinuos al subsidio de desempleo durante los períodos de inactividad (art.215-2 LGSS). En fin, en otros se contemplan jornadas máximas a tiempo parcial, y, en su caso, formas de distribución de la misma⁷.

Finalmente, también podría mencionarse a este respecto, aun cuando no constituyan estrictamente contratos a tiempo parcial, algunos supuestos de reducción de jornada con regímenes y consecuencias jurídicas especiales. En primer lugar, la reducción de la jornada por guarda legal de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico, cuya cuantía será de al menos un tercio y como máximo la mitad de la jornada normal anterior, y que lleva aparejada una proporcional minoración retributiva y de cotizaciones sociales (art.37-5

⁷ Vid. supra capítulo segundo, 5.

ET). En segundo lugar, la reducción de jornada por expediente de regulación de empleo, que para constituir una situación de desempleo parcial precisa de, al menos, una minoración de un tercio de la jornada previamente desarrollada (art.203-3 LGSS y 1-cuatro RD 625/1985, de 2 de abril).

2. EL ELEMENTO CUANTITATIVO: LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En relación con el primero de los elementos de análisis antes enunciados, la jornada reducida, lo primero que llama la atención del vigente concepto legal del contrato a tiempo parcial es la falta de referencia a la cuantía de la reducción de la jornada, especialmente desde un punto de vista comparativo, en relación con la definición contenida en la normativa anterior y con el tradicional concepto de este tipo de trabajo, elaborado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo⁸.

Recordemos que el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en su versión original de 1980, como en la reformada por la Ley 32/1984, imponía al menos una reducción de un tercio sobre la jornada en la cual se proyectara o, en sentido contrario, como establecían las normas citadas, la jornada a tiempo parcial podría tener una duración máxima de dos tercios de la completa o habitual, al menos, para que pudiera hablarse en términos legales de contrato a tiempo parcial. Por su parte, en la definición tradicional del objeto de la modalidad contractual que nos ocupa alumbrada por la OIT, el trabajo a tiempo parcial era el que se realizaba "durante un período de la jornada diaria o semanal considerablemente

⁸ Tampoco contiene referencia a la cuantía de la reducción la definición de las "relaciones laborales a tiempo parcial" elaborada, aun sin carácter normativo, en el seno de la Comunidad Europea, en la que simplemente se conceptúan como tales, las "que impliquen un horario inferior al legal, convencional o usual". Vid. las dos Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a las distorsiones de la competencia (DOCE. n°C 224, de 8 de septiembre de 1990, págs.6 y ss.; modificada la segunda por la Comisión, por acuerdo publicado en el DOCE. n°C 305, de 5 de diciembre de 1990, págs.8 y ss.). En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., n°11/14, 1994, marg.166; y CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.51.

menor que la duración normal corriente de las horas de trabajo"⁹ .

Seguramente con estas previsiones se pretendía deslindar con nitidez situaciones en las que la jornada se viera reducida en pequeñas cuantías, sin la suficiente entidad como para configurar una modalidad contractual específica como el contrato a tiempo parcial, y la consiguiente aplicación de un régimen jurídico peyorativo, al menos, y claramente, en materia retributiva y de seguridad social¹⁰.

Por otra parte, esta reducción era la tradicionalmente considerada y es la actualmente exigible en la normativa de seguridad social para delimitar la situación legal de desempleo parcial protegido, que se produce "cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción" (art. 203-3 LGSS)¹¹.

En la actual regulación del trabajo a tiempo parcial no se precisan límites en cuanto a la minoración de la jornada, por lo que cabe realizar contratos a tiempo parcial cualquiera que sea la cuantía de la reducción del tiempo de prestación que se pretenda, en relación con la jornada habitual que se tome de comparación¹². No se imponen topes mínimos ni máximos,

⁹ Vid. OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI(1), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 1964, Ginebra, 1963, pág.96; "Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial": I, Revista Internacional del Trabajo, vol.LXVIII, nº4, octubre de 1963, pág.441; El trabajo en el mundo, vol.2, Ginebra, 1985, pág.166. También PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.17; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.81.

¹⁰ En sentido crítico con la supresión de este límite, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.166. Vid., también, sobre la difícil y arbitraria frontera entre el trabajo a tiempo parcial y el realizado a jornada completa, GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.25 y 26.

¹¹ En sentido inverso, un tercio de la jornada completa es era el que venía más o menos a adoptar el trabajo a tiempo parcial "marginal" o infraprotegido existente hasta la aprobación del RD Ley 8/1997, al estar constituido por una jornada inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.

¹² En este sentido, también en el seno de la OIT se ha dejado notar la nueva tendencia flexibilizadora de nuestra modalidad contractual. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de 24 de junio de 1994 omite cualquier determinación sobre la cuantía de la reducción del mismo, exigiendo simplemente que la actividad

fuera de los que impone la lógica y que equivalen a la jornada habitual completa de comparación como techo y la mera inexistencia de prestación de trabajo como suelo¹³. No obstante, como vimos, en ocasiones la negociación colectiva establece topes mínimos o máximos a los contratos a tiempo parcial que se concierten en su ámbito¹⁴, con especial relevancia los primeros, por pretender con ello evitar en su momento la infraprotegida contratación "marginal"¹⁵, de menos de veinticuatro horas al día o cuarenta y ocho al mes¹⁶.

Es claro que con esta ausencia de límites se está facilitando el ajuste cuantitativo más exacto posible del tiempo de trabajo contratado a las circunstancias productivas de las empresas, de modo que éstas podrán pactar tan sólo las horas de prestación que les resulten estrictamente necesarias. Junto a esta precisión, por lo demás siempre posible al amparo de la libertad contractual en la fijación de la jornada, por debajo del máximo legal (art.3-1-c y 34-1 ET), lo más relevante es que este ajuste también supondrá el de los costes del trabajo, especialmente el derivado de las cotizaciones sociales (art.12-4 ET), de modo que sólo se

laboral tenga "una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo" (art.1-a). Vid., también, la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, de la misma fecha. Vid. CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.51.

¹³ Vid., ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.88; y en sentido crítico con esta inexistencia de límite mínimo de reducción, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.162 y ss.

¹⁴ En sentido favorable a este tipo de intervenciones, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.166. Por el contrario, se muestra crítico con estas las cláusulas convencionales limitadoras del trabajo a tiempo parcial, por cuanto que restringen la libertad del empresario y la del trabajador, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.334 y ss. Para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.66, la ausencia de límite mínimo de reducción de la jornada puede amparar la evasión de la disciplina laboral en los contratos a tiempo completo; si bien, constata que esta laguna puede ser integrada por los convenios colectivos.

¹⁵ Esta tendencia también se constata en el ordenamiento alemán. En este sentido, MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, págs.510 y 511.

¹⁶ Tampoco la delimitación jurídica del trabajo a tiempo parcial en Italia (Ley nº863 de 1984, de 19 de diciembre), ni en Alemania (Ley de 26 de abril de 1985). Por el contrario, la normativa francesa precisa una reducción de al menos un quinto de la jornada (art.214-4-2, párrafo segundo del Código de Trabajo). Por su parte, el Derecho inglés no define el trabajo a tiempo parcial, aunque en estadísticas oficiales suele entenderse por tal el que no supera las treinta horas de trabajo semanal.

contratará, se retribuirá y se cotizará el tiempo de prestación estrictamente necesario¹⁷.

En relación con la ausencia de tope máximo de minoración, el exceso de reducción o, en sentido contrario, el defecto de jornada, puede chocar con la existencia de una auténtica relación de laboral, excluyendo, en gran medida, la nota de dependencia, la verdadera inserción del trabajador en el "ámbito de organización y dirección" del empresario, tal y como exige el artículo 1-1 del Estatuto de los Trabajadores para que nos encontremos ante una relación de trabajo asalariado¹⁸.

Por su parte, la ausencia de límite mínimo de reducción, puede traer consigo algunos problemas de deslinde con otros supuestos de jornadas inferiores, derivados de condiciones más beneficiosas, permisos por lactancia, reducción de jornada por guarda legal de menores de seis años, crédito de horas para los representantes de los trabajadores, suspensión del contrato de trabajo, etc¹⁹. Problema que se ve agravado por la flexibilidad del período de referencia de la jornada que examinaremos más adelante. Desde esta perspectiva, aun en una interpretación extensiva y seguramente forzada, incluso podría llevar a que cualquier reducción no impuesta normativamente de la jornada de una relación ya existente pudiera significar una novación de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo

¹⁷ Vid., ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.46.

¹⁸ Vid., ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.88; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.54 y 55.

¹⁹ Si bien en algunas de estas situaciones coincidentes con el supuesto de hecho del contrato a tiempo parcial, una prestación de servicios realizada en un número inferior de horas del que es habitual, el deslinde no conllevará grandes dificultades, como veremos; existen sin embargo otras en las que la supresión de la exigencia de una cuantía mínima de reducción para que estemos ante nuestra modalidad contractual puede resultar más compleja, especialmente, por ejemplo, respecto de una condición más beneficiosa. Quizá para evitar esta difícil distinción sería aconsejable que los convenios colectivos estableciesen un mínimo de reducción que amparase la existencia de aquella modalidad contractual, por encima del cual no pudiera concertarse. Vid. CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.90 y ss.; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°5-6, 1994, pág.88; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.17; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.64 y ss.

parcial²⁰.

Otro elemento que delimita la jornada de trabajo parcial y en la que la actual regulación también se separa de sus precedentes, es el relativo a la unidad cronológica en la que se mide el tiempo de prestación²¹, y que el artículo 12-1 ET precisa en un número de horas²². Se toma por tanto, en el concepto legal, la unidad temporal de medición y cuantificación del trabajo más pequeña de las usualmente utilizadas.

De este modo se flexibiliza indudablemente la posible aplicación del contrato que nos ocupa, al permitir prestaciones a tiempo parcial no sólo menos horas al día o a la semana, sino también al mes o, como veremos, al año²³. No se restringen, como se hacía en la regulación legal precedente, las posibilidades de contratación a tiempo parcial cuando la jornada de referencia sea el mes, a un menor número de días. De este modo, se amplía la tradicional distinción cerrada de trabajos a tiempo parcial por horas al día o a la semana o

²⁰ Algunos convenios colectivos contienen previsiones específicas que contribuyen a delimitar el contrato a tiempo parcial respecto de otros supuestos de reducción de jornada. En este sentido, el Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995) prevé en su artículo 15 que los trabajadores fijos a tiempo parcial tendrán una jornada que "en ningún caso podrá exceder de veinte horas semanales". Por su parte, el Convenio colectivo de grandes almacenes (1995) establece en su artículo 9º que "No se considerará renovación del contrato de trabajo la reducción de jornada por guarda legal". En cuanto a la determinación convenida colectivamente de un mínimo de tiempo parcial, o, en sentido contrario, de un máximo de reducción, el Convenio colectivo de la empresa "Seguridades Galega, Sociedad Anónima" (1995), si bien no llega a establecer un límite directo de jornada reducida, garantiza no obstante, un mínimo retributivo a los trabajadores a tiempo parcial, al prescribir en su artículo 68 que "...El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas."

²¹ "Módulo de referencia", en palabras de PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.16.

²² El artículo 12-1 del ET de 1980, y el correspondiente 1-2 del RD 1991/1984, medían la jornada a tiempo parcial en un "número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes". No obstante, el modelo oficial del contrato a tiempo parcial contenido en el anexo del RD 1991/1984 de 31 de octubre, sólo preveía la constatación del número de horas al día, al mes o a la semana.

²³ En este sentido, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; y MONTROYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.579. Vid., también MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, pág.54.

"part-time horizontal" y por días a la semana o al mes o "part-time vertical"²⁴.

En cualquier caso, nada impide a las partes pactar una jornada inferior medida en otras unidades temporales, menos días a la semana, al mes o al año; menos semanas al mes o al año; o menos meses al año. Obviamente la inferior unidad horaria se integra en esas otras posibles unidades temporales superiores. Por otro lado, tampoco existe obstáculo legal alguno para que la reducción del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial se refiera sólo a uno o simultáneamente a varios de los módulos temporales de desarrollo de la prestación que hemos visto²⁵.

Resulta de interés, por último, destacar que la hora, como unidad de medición temporal, es también la que dispone tanto la norma general (artículo 34 ET), como la específica sobre el contrato que nos ocupa (artículo 12-1 ET), para el cómputo del tiempo de trabajo o jornada con carácter general, tanto si es la habitual o completa, como si se trata de la reducida o parcial. Esta generalización del módulo hora para la determinación del tiempo de trabajo facilita, sin duda, como dijimos, una más precisa adaptación y distribución de los tiempos de trabajo en cada unidad cronológica en la que se desarrollen, especialmente si se computan en períodos amplios²⁶.

²⁴ Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA., (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.274; del mismo autor, "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, pág.166 y 167; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord., ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.139; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.172 y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.52.

²⁵ Vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.450.

²⁶ "La nueva definición del contrato a tiempo parcial es un adicional ejemplo, por cierto, de la potenciación que se quiere dar a la hora de trabajo..." GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "EL contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.87. También, en este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, marg.166; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.16; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.74.

3. EL TÉRMINO DE COMPARACIÓN: LA JORNADA HABITUAL

En relación con el segundo elemento temporal de análisis inicialmente aludido, la jornada de comparación, como venimos diciendo y la lógica impone, el carácter parcial o reducido temporalmente de una jornada presupone la existencia de una jornada de comparación entera, completa, plena o total cuya minoración constituye aquella²⁷. En el concepto legal del contrato de trabajo a tiempo parcial, aparecen dos notas que configuran esa jornada. Se trata de su carácter "habitual" y de su ámbito de aplicación, "la actividad de que se trate".

Previamente hemos de aclarar que el artículo 12-1 ET no se refiere expresamente al término jornada, sino a un "número de horas", tanto para cuantificar la reducción objeto del contrato a tiempo parcial, como vimos, como el tiempo de prestación habitual que se toma como referencia aquella. No obstante, hablaremos del término jornada, en la medida en que ésta se define por el tiempo de trabajo debido en cada unidad o módulo temporal en el que se desarrolle²⁸, si bien, con la adición que aconseja la normativa que analizamos, de medirlo en horas²⁹.

Por imperativo lógico, como dijimos, una jornada es parcial en comparación con una

²⁷ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.257.

²⁸ Sobre el concepto de jornada vid. ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.75 y ss.; y, en general, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.257; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.468 y ss.; y MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág.323.

²⁹ El concepto de "relaciones laborales a tiempo parcial" elaborado en el seno de la Comunidad Europea y al que hacíamos referencia en líneas anteriores, no alude tampoco, al menos expresamente, al término jornada, sino al "horario". No obstante, de la exposición de motivos de las Propuestas de Directivas en que se definen aquellas relaciones puede deducirse claramente que ambos términos pretenden significar la misma realidad del tiempo de trabajo y no su mera distribución, tal y como podía desprenderse de la simple mención del horario. El epígrafe 11 de dicha exposición de motivos extiende la noción de trabajo a tiempo parcial a "todas las formas de trabajo que se caracterizan por un horario inferior al normal o pleno en vigor en la empresa o en el sector económico de que se trate (por ejemplo, menos horas diarias o semanales o mensuales o anuales)", añadiendo a continuación y a título ejemplificativo, una serie de posibilidades de trabajo a tiempo parcial, en función de la reducción de su duración, por referencia, entonces sí, a la "jornada" (COM (90) 228 final, pág.8).

completa, entera o normal. No obstante, la mención legal es a "un número de horas...inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate...", la jornada de referencia será, por tanto, y en lo que ahora nos interesa, la habitual³⁰.

Este término "habitual", no debemos entenderlo desde una perspectiva numérica o cuantitativa, como equivalente a generalidad, mayoría o frecuencia. Si en una empresa realizan su prestación trabajadores con jornadas diferentes, no creemos que el tiempo de trabajo habitual al que debe referirse la reducción en el contrato a tiempo parcial sea, exclusivamente, el más generalizado en la empresa o actividad de que se trate.

Por otra parte, nada impide que la jornada general, incluso única, de una empresa sea reducida o parcial, al menos tal y como se entiende en términos usuales, y sin que ello suponga necesariamente la existencia de condiciones más beneficiosas o normas más favorables en ese ámbito productivo. Entendemos que no por ello dejarán de considerarse esas relaciones como a tiempo parcial ni será excluido su proporcional régimen jurídico³¹. En este sentido, puede resultar paradigmático el trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo, cuya duración, seguramente, será la habitual y más generalizada, incluso la única, en la empresa que se dedique o en el sector productivo que se desarrolle en actividades de temporada o campaña, y no por ello debe perder su configuración jurídica como trabajo a tiempo parcial, aun con importantes matices y particularidades³².

Desde esta perspectiva, posiblemente fuera más adecuada una referencia legal a la jornada habitual completa, al menos en ámbitos productivos donde se realice tal jornada ordinaria completa, aún cuando fuera menos frecuente o predominante (¿habitual?) que otra que se realice a tiempo parcial. En cualquier caso, ese carácter o duración completa o plena

³⁰ Sobre este tema, vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.176 y ss.

³¹ En sentido inverso, vid., OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo, Córdoba, 1983, págs.80 y 81.

³² Vid., MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, págs.55, 56 y 66.

ha de entenderse implícito en la noción de jornada habitual³³.

Esta habitualidad predicable de la jornada ordinaria completa o plena de comparación, vendrá determinada por su generalidad desde un punto de vista normativo. Será jornada habitual, desde esta perspectiva, la establecida por la fuente de regulación aplicable con carácter general en el ámbito productivo en el que nos encontremos³⁴, en relación con la categoría y puesto de trabajo de que se trate y con la edad del trabajador afectado si la misma tiene repercusión sobre la cuantía y distribución de la jornada³⁵. El carácter habitual-completo del tiempo de trabajo vendrá determinado, por tanto, por la norma aplicable "en la actividad de que se trate", sea general o sectorial, legal o convencional, y, en ausencia de regulación o pacto sobre el particular, en función de lo que sea acostumbrado o usual³⁶. No obstante, tampoco existe impedimento alguno para que determinadas formas de prestación parcial estén previstas con carácter general en la norma aplicable, especialmente si las mismas están implantadas en el ámbito de que se trate, como paradigmáticamente puede ocurrir en las actividades fijas discontinuas³⁷.

A tales efectos, resulta más claro entender la jornada habitual completa en sentido

³³ El ya citado Convenio OIT de 24 de junio de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, incorpora como jornada de referencia de los trabajadores a tiempo parcial, la de los que realizan su prestación "a tiempo completo en situación comparable", utilizando como criterios que configuran la situación comparable "el mismo tipo de relación laboral", "un tipo de trabajo o profesión idéntico o similar" y el estar empleado "en el mismo establecimiento", en su defecto "en la misma empresa" o, en ausencia de ambos "en la misma rama de actividad" (art.1).

³⁴ Vid., en este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.16; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.56 y 57.

³⁵ En esta dirección parecen orientarse las precisiones sobre "el mismo tipo de relación laboral" y el "tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar" del trabajador a tiempo completo en "situación comparable" que ya mencionamos y que contempla el Convenio OIT de 1994 sobre el trabajo a tiempo parcial. Vid., también, en este sentido, GARCIA MURCIA, J., "Trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.146; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.35.

³⁶ En este sentido, LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.171 y 172.

³⁷ Vid., MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.29.

negativo o indirecto, como la que es exigible en principio, salvo pacto o disposición en contrario sobre el carácter parcial o reducido de la jornada, a todos los trabajadores de la misma categoría y puesto contratados en ese ámbito³⁸; la que no precisa de una intervención definidora o delimitadora en el contrato de trabajo, por aplicarse de forma general y automática tras el consentimiento de las partes constitutivo de su relación laboral³⁹.

De este modo, la condición "tiempo de prestación" en el contrato de trabajo a tiempo parcial requerirá una especificación individual respecto de cada trabajador contratado bajo esta modalidad, un pacto en el que se prevea tal prestación temporalmente parcial de manera directa o mediante remisión a la norma o fuente que, en su caso, pueda regular también prestaciones temporalmente reducidas; bien a través de la concreta fijación del tiempo de trabajo, bien mediante la atribución al trabajador de una categoría, puesto o función que lleve aparejada la realización de una jornada parcial de conformidad con las normas que resulten aplicables en el ámbito de que se trate. Un acuerdo expreso que se incluirá en el propio contrato, o que se deducirá del concreto desarrollo de la prestación en tiempo inferior al impuesto con carácter general en la normativa aplicable, sin perjuicio de lo que diremos más adelante sobre las presunciones aplicables en torno a esta figura⁴⁰. A falta de tal concreción será aplicable la regulación general sobre tiempo de trabajo (jornada habitual) vigente en el ámbito productivo de que se trate⁴¹. El contrato de trabajo a tiempo parcial, sea éste expreso o tácito, supone una exclusión del trabajador del ámbito de aplicación de las previsiones generales sobre tiempo de prestación, convirtiendo, en principio, a la autonomía de las partes en la principal fuente reguladora del tiempo de prestación debida⁴².

³⁸ El modelo oficial del contrato a tiempo parcial contenido en el anexo del RFO refiere la jornada habitual a la ley o al convenio colectivo, a fuentes normativas escritas, por tanto. No obstante nos parece lícita la posibilidad de que tal número de horas habituales venga establecida en otras fuentes de regulación general, como hemos dicho. Vid. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°5-6, 1994, pág.88 y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.56 y 57.

³⁹ En este sentido, GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.19 y 20.

⁴⁰ Vid. infra capítulo cuarto.

⁴¹ En este sentido, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.334.

⁴² Vid., en este sentido, GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.19 y 20.

La segunda de las notas predicadas legalmente de la jornada habitual que se toma como parámetro de comparación-reducción del trabajo a tiempo parcial es su ámbito de aplicación. Se trata, según dispone el artículo 12-1 ET, de "la actividad de que se trate...". En principio, no resulta del todo claro a qué se refiere esta mención legal. El término actividad puede entenderse de forma amplia, como actividad productiva en general, en cuyo caso aludiría a lo que tradicionalmente se conoce como sector o rama. Puede comprenderse de forma menos extensiva o más específica, como la que desarrolla la empresa afectada. En fin, puede referirse, de forma aun más restringida, a la actividad que es o va a ser realizada por el concreto trabajador contratado⁴³.

A nuestro juicio, lo más razonable es entender que se refiere a la jornada habitual general en el menor ámbito aplicable en cada caso que tenga una regulación general en materia de jornada⁴⁴. Por una parte, el menor ámbito de los posibles es el más acorde con el concepto de parcialidad, ontológicamente reflejo o comparado. En rigor, un parangón precisa al menos de dos elementos comparables, y éstos serán susceptibles de una mejor proyección cuanto más precisos y afines sean, lo cual ocurrirá en el menor ámbito de los posibles⁴⁵. En

⁴³ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, págs.59 y 60; y OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.81.

⁴⁴ En este sentido, el reiterado Convenio OIT de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, también sigue el criterio del menor ámbito de aplicación de la jornada de referencia al establecer un orden de preferencias desde el establecimiento, en su defecto la empresa y, en último término, en ausencia de ellos, la rama de actividad. También parece desprenderse en PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.791. En igual dirección se orienta el artículo 35-2 ET, que al establecer los límites a la realización de horas extraordinarias, en relación con los trabajadores con jornadas inferiores, se refiere a la "jornada general en la empresa"; vid. ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.89.

⁴⁵ Por el contrario, OJEDA AVILES, A., mantiene una opinión favorable a que la jornada habitual en la actividad se refiera al sector, la que dispongan los convenios de ámbito superior a la empresa; si bien, los problemas prácticos que se derivan de esa interpretación le obligan a matizar ésta, inclinándose, finalmente, por la jornada habitual que establezca "la norma aplicable con carácter general, cualquiera que ésta sea". Vid., del citado autor, "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, págs.34 y 35. También RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.60. LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.56 y 57, se inclina por los ámbitos sectorial y de empresa. En la Doctrina Italiana, también optan por los convenios colectivos supraempresariales (nacionales, regionales o provinciales), ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.374; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.64; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.35.

este sentido, por ejemplo, no resultaría lógico entender que por el mero hecho de que en una empresa se realice con carácter general una jornada habitual inferior a la que, en su caso, establezca un convenio más amplio, en cuyo ámbito aquella esté incluida, todos sus trabajadores se consideren contratados a tiempo parcial⁴⁶.

Finalmente, en relación con la jornada habitual y completa de comparación, debemos constatar que en el ordenamiento laboral se encuentran distintas menciones a la misma, aparte de la contemplada en el artículo 12 ET, y que acabamos de analizar, que, no obstante, se denominan o caracterizan de manera no idéntica. No creemos, sin embargo, que ello suponga un distanciamiento sustancial de los conceptos que cada término pretende significar, al menos no en todo caso⁴⁷.

Algunas de ellas caracterizan también la jornada habitual de comparación del trabajo a tiempo parcial y le atribuyen a éste ciertos efectos. Así, en relación con la regulación de salarios mínimos, se hace corresponder éstos a "la jornada legal de trabajo en cada actividad" (art.1 del RD 2656/1996, de 27 de diciembre). Respecto de las horas extraordinarias, a efectos de reducir su número máximo en los trabajos con jornadas inferiores, el artículo 35-2 ET se refiere a la "jornada general en la empresa". De igual modo, respecto a la reducción de la jornada por lactancia, el artículo 37-4 ET se refiere a la "normal"⁴⁸. Por su parte, en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, aparte de algunos términos más conocidos, se encuentran calificativos más originales como la "plena

⁴⁶ El "horario" (jornada) de referencia del trabajo a tiempo parcial en el concepto alumbrado por la Comunidad Europea viene caracterizado, como ya dijimos, y de manera muy análoga a lo que hemos dicho en relación con la definición normativa española, por ser el "legal, convencional o usual", según su fuente; el "normal o pleno", por su duración; y el vigente "en la empresa o en el sector económico de que se trate", en relación con su ámbito de aplicación. Artículos 1-1-a) de las dos Propuestas de Directivas del Consejo relativas a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a las distorsiones de la competencia, de 29 de junio de 1990 (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990) y exposición de motivos de las mismas (COM (90) 228 final, pág.8).

⁴⁷ Sin perjuicio de que estas referencias no sólo servirán de contraste respecto de las parciales o reducidas, sino también, en algún caso, en comparación con otras modalidades de jornada tipificadas, como las máximas legales, las especiales (ampliadas o limitadas ex art.34-7), o la nocturna. Vid., sobre el particular, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.83 y ss.

⁴⁸ Por su parte, el artículo art.6 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario (derogado por la Ley 11/1994), en relación con el módulo de cálculo y pago de las horas extraordinarias, aludía a la "semana normal de trabajo".

dedicación" (art.3), la "jornada total" (arts.8-2, ó 16-1), o la "normal" (art.31-1-a) y 2).

De manera a nuestro juicio aun más precisa, el artículo 8-2 ET y el 18-3 del RD 2317/1993, utilizan la denominación de "completa", respecto de la jornada que se presume existente cuando se incumple la obligación de formalizar el contrato por escrito. También es frecuente la utilización de este calificativo en las normas sobre fomento de la contratación⁴⁹, como ocurre en el artículo 10-2-c de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, básica de empleo, o en el 1-2 de la derogada Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, que restringía sus ayudas a los contratos a jornada completa⁵⁰. De igual modo pueden encontrarse diversidad de términos para denominar a la jornada habitual, de comparación de los trabajos a tiempo parcial, en los convenios colectivos. Entre otras, la completa, normal, ordinaria, general, legal, plena, máxima pactada, fijada en convenio, o convenida⁵¹.

Por el contrario, otro calificativo frecuentemente utilizado en nuestro ordenamiento como es la jornada ordinaria, no resulta tan preciso a efectos de utilizarse como elemento de comparación del trabajo a tiempo parcial. Este término se adopta en la regulación general de la jornada del artículo 34 ET, o en el artículo 35-1 de esa ley, en relación con las horas extraordinarias. También encontramos ese concepto en la normativa sobre protección por desempleo, en la que la jornada que se ve reducida al menos en un tercio y que delimita esa contingencia en su modalidad parcial es la "ordinaria" (art.203-3 TRLGSS). No obstante, este calificativo se predica a nuestro juicio más con el objeto de deslindar el trabajo ordinario de las horas extraordinarias, que con el de servir de referente del trabajo a tiempo parcial, por cuanto que estas normas no predeterminan el carácter completo de la jornada sino su

⁴⁹ En la normativa de fomento del empleo de las comunidades autónomas también es frecuente la restricción de algunas de sus ayudas a la contratación a tiempo completo o a jornada completa. Vid. infra capítulo sexto, 3.

⁵⁰ Esta norma fue derogada, salvo su disposición adicional segunda, por el RD Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

⁵¹ De igual modo, especialmente en la negociación colectiva, también puede constatarse una pluralidad de denominaciones para la jornada parcial, que, si bien en general aluden a una misma realidad, no están exentas, en ocasiones, de matices diferenciales. Entre ellas, la jornada reducida, inferior, menor, la dedicación incompleta, semiplena, etc. Vid., supra, capítulo segundo-5.

caracterización como condición normal de una o varias relaciones laborales. En tal sentido, la jornada ordinaria del artículo 34 ET puede fijarse en contrato individual y como tal resultar inferior a la habitual, parcial en los términos del artículo 12 ET. La así denominada en el artículo 35 será también, respecto del contrato a tiempo parcial, la inferior pactada (art.12-4 párrafo tercero ET). Y, seguramente la reducida a los efectos de constituir desempleo parcial (art.203-3 TRLGSS), también será la del trabajador afectado ("su"), sea esta completa o parcial.

4. EL PERÍODO DE REFERENCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO

Nos corresponde en este momento analizar el último de los elementos temporales que delimitan la jornada de trabajo con carácter general, tanto si es completa como si es inferior. Se trata del período de referencia o de "cómputo" en el que se desarrollan los tiempos de prestación⁵², aquél en el que la jornada parcial se cuantifica y de distribuye, en el que la misma resulta inferior a la habitual en ese mismo período y en el que se suceden los tiempos menores de prestación, y, en sentido negativo, en el que se alternan con tiempos de inactividad superiores a los habituales, que se estiman de prestación con carácter general. En este punto la actual regulación también se aleja de sus precedentes, al contemplar como posibles unidades temporales de desarrollo de la jornada completa de comparación y por ello también de la reducida objeto del contrato a tiempo parcial⁵³, "al día, a la semana, al mes o al año"⁵⁴.

⁵² El término entrecomillado es usado por PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.16.

⁵³ El precedente artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, anterior a la reforma de 1993, como vimos, refería la prestación de servicios a tiempo parcial en un "número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes" reducidos en la cuantía que vimos. También en el seno de la OIT se deja sentir la evolución conceptual del trabajo a tiempo parcial en este tema. Mientras que el concepto contemplado en el Informe de la OIT de 1964, sobre "Las trabajadoras en un mundo en evolución", mencionaba tan sólo a la jornada diaria o semanal, el Convenio de esta Organización de 1994 sobre el trabajo a tiempo parcial habla del cálculo semanal "o en promedio durante un período de empleo determinado".

⁵⁴ Sobre la "potenciación del binomio hora de trabajo/año", vid. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.86.

Una vez más, de este modo se flexibiliza también el tratamiento de la jornada a tiempo parcial y se amplía el ámbito de aplicación de esta modalidad contractual, permitiendo tomar como jornada de comparación la habitual en cualquiera de las unidades temporales, día, semana, mes o año, que se pueden subsumir dentro de la unidad temporal más amplia que delimita la duración del contrato, sea ésta indefinida o determinada⁵⁵. De igual forma, esta previsión permite ubicar o distribuir el trabajo contratado, cuya cuantía, como vimos, es ajustable al máximo, en los momentos del año que también resulte estrictamente preciso, sin que nada obste a que éstos sean de concurrencia irregular. En cualquier caso, esta distribución, regular o no, deberá estar determinada en el contrato o, de variarse, deberá hacerse en el marco legal que ampara la modificación del contrato de trabajo⁵⁶, como veremos⁵⁷.

Otro aspecto de gran trascendencia en relación con la indicada ampliación del período de referencia, es el relativo a la admisión de la jornada anual⁵⁸, por cuanto que con ello se absorbe en el género del contrato a tiempo parcial a los llamados contratos para trabajos fijos periódicos y fijos discontinuos⁵⁹, en los que la actividad se presta en tiempo inferior al anualmente ordinario y que tradicionalmente conformaban un tipo contractual específico

⁵⁵ Esta mayor amplitud de las unidades temporales se venía ya entendiendo como admitida por parte de la doctrina en la anterior regulación, aún cuando expresamente no se previese, estimando que los módulos que en ella se contenían eran meramente enunciativos. Vid. DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs. 67 y ss.; y MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, pág.424.

⁵⁶ En este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.160.

⁵⁷ Vid. infra capítulo cuarto, 1 y 5.

⁵⁸ Esta referencia como posible módulo de cómputo de la jornada parcial al año, ya existía en la versión original del Estatuto de los trabajadores de 1980; si bien fue suprimida por la reforma operada por la Ley 32/1984 de 2 de agosto, posiblemente con un fin delimitador y separador de la figura del contrato a tiempo parcial respecto del contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, modalidad contractual entonces autónoma. De este modo, la reforma de 1984, si bien contribuyó a una mejor delimitación conceptual de estas fronterizas figuras, dejó carente de regulación las jornadas reducidas en términos anuales pero que no tuvieran carácter cíclico y fijo. Vide, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, pág.167; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.84 y 85.; y SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.97.

⁵⁹ Sobre estas especies de contrato a tiempo parcial vid. infra capítulo octavo, 1.

regulado en el marco de la vigencia del contrato⁶⁰. En cualquier caso, a pesar de esta deducible inclusión, el propio Estatuto de los Trabajadores declara expresamente como contratos a tiempo parcial los concertados para prestar trabajos fijos discontinuos, sean periódicos o irregulares (art.12-3-a y b ET)⁶¹.

Por otra parte, a pesar de la expresa precisión legal de los períodos de referencia diario, semanal, mensual y anual, seguramente se pueden utilizar módulos temporales distintos de los mencionados: quincena, semestre, o la misma vigencia del contrato si ésta es inferior al año. No parece dudosa la inclusión de estas posibilidades en la medida en que, en último término, son reconducibles a alguna de las especificadas normativamente. Por otro lado, especialmente en los contratos a tiempo parcial de duración determinada inferior a un año y superior a un mes en los que la inferior prestación sea de menos meses, puede resultar útil referir las jornadas, parcial y de comparación habitual, al tiempo de vigencia del contrato, pues aun cuando aquellas pudieran tomar como parámetro el año, mediante su prorrateo, parece más adecuado y preciso utilizar el módulo de duración de la relación⁶².

De igual modo, la jornada parcial de trabajo puede referirse no sólo a una de las

⁶⁰ En este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.159; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.97; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.139; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.84 y 85; y CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.49.

⁶¹ Por otra parte, el módulo de cómputo anual es, en última instancia, el único posible y cierto de comparación, dada la posibilidad de distribución irregular del tiempo de trabajo en el año ; por otro lado, no sólo respecto de los contratos tanto a tiempo parcial, sino también, en general, respecto de los trabajos a jornada completa, como acertadamente explicitan ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., en su obra, Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.89.

⁶² En este sentido, a efectos de determinación de la jornada marginal en los contratos a tiempo parcial con ese objeto, el último párrafo del artículo 12-3 ET, anterior a la reforma operada por el RD Ley 8/1997, precisaba como posible módulo de cálculo el de duración de la relación, siempre que ésta fuera inferior a un año y que el tiempo de trabajo se distribuyera de forma irregular. Vid., ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial. La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.87 y 88.

unidades cronológicas de medición del tiempo de prestación habitual, sino que caben, indudablemente, trabajos a tiempo parcial referidos a varias de las posibles jornadas habituales aplicables en la actividad de que se trate. Por ejemplo, prestaciones que se realicen un menor número de horas al día y además un menor número de días a la semana y un casi ilimitado conjunto de combinaciones temporales⁶³.

Finalmente, no debe perderse de vista que en último término el período de referencia será en todo caso el anual, máximo permitido por el artículo 12 ET, que se caracteriza por ello como el período de referencia mediato de todo trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, a efectos de delimitar el período de referencia de cada concreto contrato a tiempo parcial, y de calificar el correspondiente vínculo, habrá de tomarse el menor en el que sea susceptible de comparación la jornada reducida y la completa, en el que la primera se alterna con tiempos de inactividad estimados como laborales con carácter general, y en el que se suceden y reiteran las jornadas parciales, el cual podría denominarse período de referencia inmediato. Un contrato a tiempo parcial cuya jornada es de menos días semanales también lo es de menos días anuales, por lo que podría estimarse el año como período de referencia de tal relación. Sin embargo, el período más inmediato en el que se suceden los tiempos de trabajo parciales, en el que se comparan con la jornada completa y en el que se alternan con días inactivos que son laborales en el ámbito de que se trate, es el semanal. Esta distinción tiene especial trascendencia, como veremos, para calificar el trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo⁶⁴.

5. VOLUNTARIEDAD Y REGULARIDAD EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Hasta ahora hemos intentado delimitar el contrato a tiempo parcial a partir de su objeto, una jornada reducida en cualquier cuantía y período de referencia, respecto de la

⁶³ "El juego entre la distribución del tiempo de trabajo por horas y el cómputo anual da lugar a todo tipo de combinatorias más propicias de un trabalenguas que de una taxonomía razonable". BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord., ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.139.

⁶⁴ Vid. infra capítulo octavo, 1.

completa y aplicable en defecto de pacto en el ámbito más restringido de que se trate. Sin embargo, nuestro ordenamiento contempla esta forma de prestación en el marco de las modalidades del contrato de trabajo, como objeto de un tipo contractual específico y diferente de otras formas de minoración de la jornada también previstas y reguladas en el mismo y que no constituyen ese particular vínculo laboral.

Para delimitar con mayor precisión el concepto de contrato a tiempo parcial, tradicionalmente se añadía al expresado objeto constituido sobre la jornada reducida o parcial, las notas de regularidad y voluntariedad⁶⁵. En relación con la primera de esas características⁶⁶, la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial, se predicó posiblemente con el fin de deslindarlo de los supuestos de reducción de la jornada impuesta a un trabajador previamente contratado a tiempo completo, como la derivada de crisis empresariales temporales, y la correlativa

⁶⁵ Estas notas caracterizaban el tradicional concepto de trabajo a tiempo parcial elaborado por la OIT, como "...trabajo regular y voluntario durante un período de la jornada diaria o semanal considerablemente menor que la duración normal corriente de las horas de trabajo" (OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI-1, para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 1964, Ginebra, 1963, pág.96); "...por empleo a tiempo parcial suele entenderse trabajo ordinario y de libre elección, durante un período diario o semanal considerablemente menor que el horario normal y corriente de trabajo" (OIT., "Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial": I, Revista Internacional del Trabajo, vol.LXVIII, n°4, octubre de 1963, pág.441); o, en relación con las horas semanales de trabajo, "Una semana laborable considerablemente inferior a la normal y efectuada con carácter regular y voluntario representa trabajo a tiempo parcial." (OIT., El trabajo en el mundo, vol.2, Ginebra, 1985, pág.166). No obstante, el más moderno concepto de trabajador a tiempo parcial acuñado en esta organización internacional, en su Convenio n°175, de 24 de junio de 1994, no sólo omite cualquier referencia, aun genérica, a la cuantía de la reducción; sino también, al menos en términos expresos y conceptuales, al carácter voluntario de esta forma de trabajo, sin perjuicio de alguna alusión indirecta posterior de carácter programática. En cuanto a la regularidad, el citado convenio alude, con mejor criterio, a la "normalidad" de la duración inferior del trabajo a tiempo parcial.

⁶⁶ Para el análisis de estas notas del concepto acuñado por la OIT, especialmente de la voluntariedad y de la genérica alusión a la reducción del tiempo del trabajo y a su jornada de referencia, resulta bastante ilustrativa la encuesta realizada por esta organización a los distintos estados que la integran, contenido en OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI(2), elaborado para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1964, págs.51 y ss. Doctrinalmente, vid., también sobre ellas, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.112 y ss.; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.) Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, págs.255 y ss.; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.164 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.80; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.15 y ss.; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, pág.74.

situación de desempleo parcial⁶⁷.

Resulta compleja, sin embargo, la exigencia de esta nota como específica del contrato parcial, fuera de la genérica necesidad de su existencia como configuradora de la relación laboral⁶⁸, por imposición del artículo 1-1 del Estatuto de los Trabajadores, o como algo distinto del origen pactado, expresa tácitamente, de todo contrato de trabajo (artículo 8 ET), o de cualquier relación contractual (art.1261 y concordantes CC)⁶⁹. No obstante, también desde esta común perspectiva el contrato a tiempo parcial requiere algún matiz, derivado de la escasez de puestos de trabajo disponibles y del inferior tratamiento de algunas condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, particularmente de sus retribuciones y de su protección social⁷⁰. En el contexto de los elevados niveles de desempleo que sufre nuestro mercado de trabajo no será infrecuente la aceptación de un trabajo parcial y su correspondiente estatus peyorativo como único disponible u ofrecido⁷¹. De este modo, la

⁶⁷ Vid. ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.112 y 113; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.164 y ss.; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.65; y ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.87.

⁶⁸ Desde perspectivas no estrictamente jurídicas, el CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.25, plantea dos acepciones del término voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial: "en el sentido de libre adopción de esta forma de trabajo por el trabajador, dentro de las posibilidades que le ofrece la empresa" o "en relación con la preferencia o no de un trabajo a jornada completa".

⁶⁹ Vide, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.15 y 19.

⁷⁰ Desde esta perspectiva, en ocasiones se distingue entre el trabajo a tiempo parcial y el llamado "subempleo visible", definido como "el hecho de trabajar involuntariamente menos de la duración normal del trabajo, y de estar en busca de o disponible para un trabajo adicional durante el período de referencia", caracterizados el primero como voluntario y habitual y el segundo como involuntario y coyuntural (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.12).

⁷¹ La Ley italiana utiliza en la definición del trabajo a tiempo parcial el término de disponibilidad, que para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.27 y 28, es más adecuado que el de voluntariedad porque ésta no siempre es verificable en la práctica; mientras que la disponibilidad abarca tanto los casos en los que el trabajador elige esta forma de trabajo, como aquellos en los que la decisión se adopta como alternativa al desempleo. De igual modo, también en este ordenamiento, como garantía adicional de la voluntariedad o la disponibilidad del trabajador hacia el trabajo a tiempo parcial, existe una lista de colocación específica de demandantes de empleo a tiempo parcial (artículo 5-1 del DL n°726, de 30 de octubre de 1984, convertido en Ley n°863, de 19 de diciembre de 1984), de modo que, en palabras de BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.128 y ss., aquella voluntariedad del trabajador se exige también en el momento precontractual. Por su parte, los párrafos sexto y octavo del artículo L.212-4-2 del Código de Trabajo francés prescriben, con el objeto de garantizar la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial, que su realización deberá consultarse previamente al comité de

compulsión económica de los trabajadores hacia esta forma de empleo será seguramente más intensa que la constatable casi con carácter general para la aceptación de cualquier prestación de servicios por cuenta ajena⁷², o, en sentido contrario, la voluntariedad efectiva hacia esta forma de trabajo se verá más limitada que con carácter general para la concertación de un vínculo laboral ordinario a tiempo completo⁷³.

Desde un punto de vista más jurídico y específico, no obstante la aludida complejidad, entendemos que la propia configuración del contrato a tiempo parcial como una modalidad contractual particular, articulada sobre un tipo especial de jornada inferior a la habitual, exige un origen pactado⁷⁴. Que las partes, por mutuo acuerdo, creen su vínculo en torno a ese objeto peculiar, contemplado de manera autónoma por el legislador, dentro del género del contrato de trabajo⁷⁵.

En principio, la causa, origen o fundamento del contrato a tiempo parcial es el

empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, comunicándose igualmente al inspector de trabajo en el plazo de quince días.

⁷² Para prevenir esta situación, durante la tramitación parlamentaria del Estatuto de los Trabajadores de 1980, la enmienda nº5 del Senador del Grupo Mixto D.Tirso Pons, proponía, aparte de la formalización escrita del contrato a tiempo parcial, su visado por los representantes de los trabajadores, vid., CORTES GENERALES (ed. preparada por MERINO MERCHAN, J.F.), Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, Madrid, 1980, págs.621 y ss.

⁷³ Vid., GONZALEZ PEREZ, F.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº20, 1989, págs.81 y ss.; PERA, G., Diritto del lavoro, Padova, 1991, pág.346; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.19; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.255; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.165; y GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias"; y CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", ambos en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995, págs.75, 76 y 82, y 49, respectivamente.

⁷⁴ Aunque, en ocasiones, como consecuencia del desequilibrio de fuerzas negociales intrínseco al contrato de trabajo, el trabajo a tiempo parcial puede ser impuesto, por ejemplo, como alternativa a una extinción de otro contrato a jornada completa.

⁷⁵ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.16 y 17; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.165.

acuerdo de las partes sobre el objeto-prestación temporalmente reducida⁷⁶. A diferencia de otras situaciones en las que la minoración de la jornada deriva de la aparición de una causa prevista por el legislador como justificadora, por sí sola o mediante la concurrencia de la voluntad de alguna de las partes, fundamentalmente la del trabajador, de la reducción del tiempo de trabajo⁷⁷, La jornada reducida que constituye el contrato a tiempo parcial tiene su origen en el contrato, es la causa y el objeto específico del mismo; y genera como contenido propio un conjunto de derechos y obligaciones laborales en alguna medida particularizados. El trabajo a tiempo parcial se ve así "contractualizado" y el correspondiente vínculo laboral "parcializado".

Sistemáticamente, el trabajo a tiempo parcial se incluye entre las "modalidades del contrato de trabajo". Sustancialmente, los propios términos de la definición legal del trabajo a tiempo parcial que hemos examinado anteriormente pretenden describir un contrato ("el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial"), presuponen, por tanto, la existencia de un pacto sobre ese objeto peculiar que define seguidamente (la jornada reducida). En cualquier caso exige, por tanto, la concurrencia de ambas circunstancias. Cuestión distinta es que el acuerdo de las partes pueda ser expreso o tácito⁷⁸, o que pueda manifestarse al inicio de la relación o mediante un acuerdo novatorio sobrevenido en torno a la condición tiempo de trabajo o jornada⁷⁹, como veremos⁸⁰.

⁷⁶ Para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.29, la voluntariedad específica del trabajo a tiempo parcial no es la intrínseca a todo contrato de trabajo, es una específica a desarrollar la prestación en jornada reducida, requiere un pacto expreso sobre ese particular.

⁷⁷ Entre otras, el crédito de horas para la realización de funciones de representación de los trabajadores (arts.37-3-e y 68-e ET, y 9-1-a, 9-2 y 10-3 LOLS 11/1985), siempre, claro está, que suponga una reducción regular del tiempo de prestación; el permiso o reducción de la jornada por lactancia de un menor de nueve meses (art.37-4 ET); y la reducción de la jornada de trabajo por guarda legal de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico (art.37-5 ET).

⁷⁸ Vid., GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.19 y 20.

⁷⁹ No contempla la actual normativa, a diferencia de la vigente hasta 1993, la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan las condiciones de transformación voluntaria de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, aunque sin duda puedan establecerse, no obstante, previsiones convenidas con ese objeto. Por otra parte, un ejemplo paradigmático del nacimiento de un contrato a tiempo parcial previo acuerdo novatorio de una relación anterior es el derivado de la jubilación parcial de un trabajador y su correlativo y consiguiente contrato de relevo, vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.450. Vid., también, LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.165, CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.84;

Por otra parte, esa particular condición de trabajo, la minoración del tiempo de prestación, ha de resultar esencial, de manera objetiva, en el desenvolvimiento de la relación, de manera que defina e imponga la existencia de una modalidad contractual especial. Permitiéndonos un atrevido paralelismo con los contratos de duración determinada, en éstos, la predeterminación de su plazo o vigencia, acordada al inicio del mismo por los sujetos pactantes, cuando se vea amparada por el ordenamiento vigente en materia de contratación temporal, determina, por su esencialidad y por disposición legal, la aparición de una modalidad contractual diferenciada y la consiguiente aplicación de un régimen jurídico propio. Por su parte, en el contrato a tiempo parcial los sujetos pactantes pretenden constituir y definir su relación en torno a una jornada reducida y así lo acuerdan. La concurrencia de esa condición de trabajo, la prestación inferior en el tiempo, y el pacto que sobre ella recae, determinan la existencia de nuestra modalidad contractual y la aplicación de su específico régimen jurídico⁸¹. En cualquier caso, esta comparación se entiende sin perjuicio de la vigencia, en general, respecto de los contratos temporales, de un principio de causalidad inexistente en los a tiempo parcial, salvo en los fijos discontinuos.

No obstante, respecto de esta exigencia de acuerdo constitutivo del contrato a tiempo parcial, debemos hacer una importante salvedad o matiz, sin perjuicio de lo que en su momento diremos sobre el particular⁸². A nuestro juicio existe un supuesto excepcional de reducción de la jornada que a pesar de tener su origen en la voluntad unilateral del empresario seguramente provocará la novación del vínculo y el nacimiento de una relación a tiempo parcial. Se trata de la minoración definitiva de una jornada completa, impuesta ex artículo 41 ET⁸³. Es cierto que en este supuesto no hay en sentido propio un acuerdo de las

y DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.866 y 867.

⁸⁰ Vid. infra capítulo cuarto, 3 y 4.

⁸¹ "...el empleo a tiempo parcial matiza ese presupuesto (la prestación a jornada completa, como presupuesto del contrato de trabajo), generando así una desviación apreciable que da nacimiento a una figura contractual específica." LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.16.

⁸² Vid. infra capítulo cuarto, 5.

⁸³ Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.281. También, en general, infra capítulo cuarto-5.

partes en torno a esa reducción, pero el ordenamiento jurídico faculta al empresario, en las circunstancias y con los requisitos contemplados en el citado precepto, para modificar o novar el contrato de trabajo sin necesidad de la voluntad del trabajador⁸⁴. En lo que a nosotros interesa, si la reducción de la jornada se "contractualiza", es decir, configura, "redefine" en este caso, la relación laboral, ésta será posiblemente por ello una relación de trabajo a tiempo parcial, con independencia de su origen unilateral⁸⁵.

En relación con la segunda característica tradicionalmente configuradora del contrato a tiempo parcial, la regularidad en el trabajo configurado como tal, probablemente la consideración de esta nota, al menos en alguna de sus posibles acepciones, como específica y definidora de nuestra modalidad contractual, resulta aun más discutible que la voluntariedad que acabamos de ver⁸⁶. Claramente, pensando en las tendencias "flexibilizadoras" de la normativa laboral, destacadamente en la regulación de este contrato, como figura

⁸⁴ "Nuestro derecho viene admitiendo de antiguo la posibilidad de que las prestaciones de trabajo sufran modificaciones importantes ("sustanciales") en su contenido o circunstancias, al margen de la técnica novatoria civil, esto es, con independencia de la voluntad de los trabajadores afectados por la variación". (MONTROYA MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., N°38, 1989, pág.169). "La modificación de condiciones de trabajo... puede ser definida como una novación unilateral permitida ex lege de las condiciones contractuales, por lo que constituye una excepción en el ámbito laboral a la regla general del mutuo acuerdo novatorio (art.1205 CC), y, por tanto, una quiebra de los postulados de igualdad y libertad que rigen el Derecho de Obligaciones". (DEL VALLE, J.M., "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., n°34, 1991, pág.142).

⁸⁵ Si reúne los caracteres que vimos más arriba como delimitadores del trabajo a tiempo parcial y, especialmente, el que veremos a continuación, la regularidad. En este sentido, como dijimos, el Convenio de la OIT de 1994, no menciona expresamente, a diferencia del Informe de 1963, la nota de la voluntariedad como configuradora del trabajo a tiempo parcial. A lo sumo, llega a incorporar una compleja propuesta en esa dirección en su artículo 10, con el tenor siguiente "En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y prácticas nacionales". Cláusula que, entendemos, debe leerse conjuntamente con el artículo 19 de la Recomendación homónima de la misma fecha: "El rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que dicha relación pueda terminarse, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, por otras razones, como por ejemplo, las que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate"; que parece amparar, indirectamente, la posibilidad de imposición de la novación contractual, "traslado" en su terminología, si concurren esas causas justificadas.

⁸⁶ Sobre esta cuestionable característica, vide, fundamentalmente, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.112 y ss.; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.) Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, págs.255 y ss.

especialmente adaptable a las variables circunstancias productivas de las empresas⁸⁷.

Es evidente que por regularidad no podemos entender fijeza o indeterminación en la vigencia de la relación, por cuanto que el propio artículo 12-2 ET prevé expresamente la posibilidad de contratación a tiempo parcial por duración determinada, de conformidad con la normativa general. Tampoco resulta razonable referir esta nota a la distribución del tiempo de trabajo, pues en la formalización escrita del contrato a tiempo parcial sólo se exige, como veremos, la constancia de tal reparto, pero no su regularidad (artículo 18-1 RDFO)⁸⁸.

En el mismo sentido negativo, tampoco equivale regularidad la "no ocasionalidad" o "profesionalidad"⁸⁹. En el actual estado de la regulación del contrato a tiempo parcial este no parece ser el significado adecuado⁹⁰, en la medida en que la propia norma no exige un tope mínimo de tiempo de trabajo para la existencia de esta figura contractual⁹¹. Tampoco, en fin, la regularidad debe equipararse a la inmodificabilidad o "irreversibilidad", por cuanto que el contrato tiempo parcial puede originarse no sólo desde el inicio de la relación de trabajo, sino

⁸⁷ Vid. LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.19. Para FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994, pág. 169, la anualización del trabajo a tiempo parcial también refuerza el alejamiento de la tradicional definición del mismo de la OIT y de la nota de la regularidad, por cuanto que el trabajo parcial semanal o mensual supone que el trabajador presta sus servicios y acude a la empresa mes a mes, lo cual dota a su trabajo, aun parcial, de cierta regularidad, cosa que no ocurre en el anual.

⁸⁸ Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.255; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.164.

⁸⁹ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.112 y 113; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.72 y ss.; y GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.39 y ss.

⁹⁰ El carácter regular de la prestación es exigido en este sentido, de profesionalidad o habitualidad, en el artículo 1-2 del RD 1006/1985, de 26 de junio, para calificar una prestación deportiva como laboral y por tanto para incluirla en el ámbito de aplicación de esa norma reguladora de la relación especial de los deportistas profesionales. Vid., CABRERA BAZAN, J., "La relación especial de los deportistas profesionales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.143 y ss.

⁹¹ Desde el RD Ley 18/1993 y hasta la reforma operada en el artículo 12 ET por el RD Ley 8/1997, en nuestro ordenamiento se contemplaba una especial submodalidad de trabajo a tiempo parcial, cuando la jornada tuviera una duración "marginal" o "no constitutiva de medio fundamental de vida", por realizarse en tiempo inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.

que también puede ser el resultado de un pacto novatorio posterior o, de una modificación de condiciones de trabajo; y del mismo modo, nada impide tampoco una transformación de un contrato como el que nos ocupa en otro a jornada completa, o cualquier variación de la jornada parcial, dentro del marco legal aplicable.

Sin embargo, sí resulta adecuado exigir el carácter regular a la reducción del tiempo de prestación. La prestación de trabajo en el contrato a tiempo parcial se debe realizar regularmente de manera reducida. En este sentido, posiblemente deberíamos de referir esa nota a una cierta vocación de permanencia habitualidad o normalidad de la reducción de la jornada en la relación entre las partes⁹². En principio, la jornada reducida objeto del contrato que nos ocupa, tendrá la misma vigencia que la relación laboral en la que se desarrolla, aunque sin perjuicio de posibles novaciones contractuales. El trabajador a tiempo parcial realiza su prestación regularmente en jornada reducida, la prestación parcial de sus servicios es la condición normal u ordinaria (regular) de su trabajo⁹³. Como dijimos antes, la condición tiempo de prestación inferior, sobre la que recae el acuerdo de las partes, es esencial y definidora del contrato que nos ocupa.

Desde esta perspectiva hemos de unir íntimamente las dos notas de las que venimos hablando: la voluntariedad y la regularidad. En el contrato a tiempo parcial, las partes pretenden configurar una especial relación de trabajo articulada sobre una jornada reducida, que constituye la condición ordinaria y habitual de tiempo de prestación en esa relación, y que define y es causa de su acuerdo y de su vínculo contractual. La prestación reducida es el objeto esencial y configurador de este contrato y no una circunstancia accesoria, ocasional o de duración determinada dentro de la vigencia del contrato, que resulte compatible con un

⁹² En este sentido hemos visto como el concepto del trabajo a tiempo parcial acuñado en la OIT ha pasado de la nota de regularidad (1963), a la más precisa de normalidad (1994). Sobre esta cuestión vid., también, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.67.

⁹³ En este sentido, a la hora de delimitar el contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos, en su caso periódicos, el artículo 12-3-a y b ET alude al "volumen normal de actividad de la empresa". Esta normalidad de la actividad de la empresa conforma la misma normalidad de la jornada del trabajador contratado para cubrir esa necesidad.

trabajo a jornada completa y que, por tanto, presuponga su existencia⁹⁴. En el contrato de trabajo a tiempo parcial la minoración de la jornada configura el propio vínculo entre las partes, mientras que en otros supuestos de reducción de la jornada, ésta tan sólo define una circunstancia o vicisitud de la relación laboral⁹⁵.

6. DISTINCIÓN DE FIGURAS AFINES

Hasta ahora hemos intentado delimitar jurídicamente el contrato de trabajo a tiempo parcial partiendo de su particular objeto, una jornada reducida, y de la conformación contractual del mismo. No obstante, como venimos diciendo de manera reiterada, las relaciones laborales y su ordenamiento jurídico conocen distintas situaciones objetivamente asimilables al trabajo a tiempo parcial en las que, con diversidad de orígenes, causas y formas, la prestación se ve cuantitativamente minorada, en relación con el tiempo de trabajo ordinario⁹⁶. Jornadas parciales, por tanto, que puedan incluirse como máximo en el módulo anual, unidad temporal más amplia que permite el cómputo de la jornada parcial (art.12-1 ET) y de la ordinaria o general (art.34 ET)⁹⁷.

⁹⁴ Vid. ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.87.

⁹⁵ En la doctrina italiana, LOY, G., "La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale, I, 1980, pág.340, propone la exclusión de la delimitación del trabajo a tiempo parcial de aquellos trabajos en los que, no obstante tener una jornada reducida, existe un pacto de exclusividad, incorporando por tanto al concepto de trabajo a tiempo parcial, la nota de la no exclusividad o la disponibilidad.

⁹⁶ Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-III, Madrid, 1985, págs.279 y ss.; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 196 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, págs.31 y ss.; GARCIA MURCIA, J., "Trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.147 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.91 y 92; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.6 y 7.

⁹⁷ La anualización del trabajo a tiempo parcial es una expresión más de la introducción del principio de anualización del tiempo de trabajo por vía de convenio o acuerdo colectivo (FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, pág.168).

Junto a la existencia de esa pluralidad de situaciones en alguna medida similares al trabajo a tiempo parcial, equivalentes a una prestación temporalmente reducida, los problemas de deslinde con nuestra modalidad contractual se han visto agravados por las modificaciones operadas en su definición legal a partir del RD Ley 18/1993, en la medida en que la vigente normativa ensancha notablemente el ámbito del mismo, al establecer un marco de tiempos delimitadores, de minoración y de referencia, fundamentalmente, enormemente amplios⁹⁸, como vimos⁹⁹.

Seguramente resulta inviable la pretensión de agotar todas las posibilidades de tiempos de trabajo reducidos, no obstante, analizaremos los supuestos más típicos que, al menos inicialmente, pueden coincidir en su substrato objetivo, material o sustantivo, con el objeto del contrato de trabajo a tiempo parcial¹⁰⁰. En cualquier caso y fuera de la separación estrictamente conceptual de las figuras que analizaremos y la modalidad contractual que nos ocupa, en algunas de esas situaciones, las que supongan una gran identidad material u objetiva

⁹⁸ El criterio de la normativa anterior, que exigía la reducción de al menos un tercio de la jornada de referencia para que nos encontrásemos ante nuestra modalidad contractual, era, a estos efectos, especialmente clarificador.

⁹⁹ Sobre estos problemas de delimitación agravados por la actual regulación, vid. ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.163 y ss.; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°5-6, 1994, págs.87 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.17; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord., ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.140 y 141; MARTINEZ MORENO, C., "Autonomía individual y contrato de trabajo: a propósito del contrato a tiempo parcial", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.370 y 371; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.36 y 37.

¹⁰⁰ Un análisis específico más exhaustivo de algunos de estos supuestos de reducción de la jornada de trabajo, puede consultarse en GARCIA NINET, J.I., "Jornada", en VV.AA. (dir BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.76 y ss.; y MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 207 y ss. Sobre este tema, desde una perspectiva más general, vid., también, ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.467 y ss.; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs. 260 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.472 y 473; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, págs.329 y 330; VV.AA. (dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, págs.527 y ss.; y OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo, Córdoba, 1983, págs. 79 y 80.

con la jornada reducida sobre la que recae el contrato a tiempo parcial, seguramente se deberá aplicar supletoriamente, a falta de previsión reguladora específica, el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial que veremos más adelante¹⁰¹. Al menos en materia retributiva y de cotización social, sin perjuicio de que a otros efectos aquellas situaciones continuarán con el mismo régimen del contrato a jornada completa que presuponen y con el que coexisten¹⁰². Por el contrario, en las demás ni siquiera será de aplicación el régimen de retribución y cotización proporcional propios del trabajo a tiempo parcial, a pesar de la efectiva concurrencia de una jornada reducida.

Para separar el trabajo a tiempo parcial objeto de nuestro contrato de estos cercanos supuestos, utilizaremos los criterios o las notas características que más arriba nos llevaron a delimitar aquél. Igualmente y con una mera finalidad sistematizadora, trataremos de clasificar esas situaciones fronterizas en función del criterio conforme al cual se separan más claramente del contrato a tiempo parcial, aun cuando en muchos se pueda predicar la carencia de más de una de aquellas notas¹⁰³. Estos criterios son, en primer lugar, la propia jornada de trabajo a tiempo parcial, su cuantificación y su período de referencia. Entendida como inferior a otra que se define como habitual-completa, y que resulta aplicable con carácter general y supletorio, a falta de pacto sobre el particular, en el ámbito de que se trate. En segundo lugar la nota de la regularidad del trabajo realizado en tiempo inferior al habitual, entendida como cierta vocación de permanencia, no ocasionalidad, reiteración o normalidad, como condición esencial y configuradora de la relación entre las partes. En tercer lugar, la voluntariedad o contractualidad¹⁰⁴, la causa, origen, fuente o fundamento pactado de esa

¹⁰¹ En este sentido, vid. LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.175.

¹⁰² Como ocurre, paradigmáticamente, como veremos, con la reducción de la jornada por guarda legal de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico prevista en el artículo 37-5 ET, para la que se prescribe la correspondiente minoración salarial en el propio precepto estatutario, y en materia de cotización, en la disposición adicional tercera de la Orden de 27 de enero de 1997.

¹⁰³ BAYLOS GRAU, A., en algunos de estos supuestos afines, propone "atender a la calificación que las partes den a ese negocio jurídico en el pacto novatorio y a la apreciación del principio de proporcionalidad en la determinación de los derechos del trabajador a tiempo parcial...", y a "la causa y función de estos tipos contractuales", en "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", VV.AA. (coord., ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.141.

¹⁰⁴ En este sentido, GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.20.

reducción temporal de la jornada, manifestada en principio mediante la intervención expresa o tácita de la voluntad de las partes¹⁰⁵. Sintetizando los tres criterios, en el contrato a tiempo parcial la jornada inferior lo es respecto de la exigible con carácter general o habitual-completa, como condición ordinaria de tiempo de prestación en la concreta relación laboral de que se trate, y por acuerdo sobre el particular entre las partes¹⁰⁶. Mientras que muchos de los supuestos de jornadas reducidas que veremos, lo son respecto de la anteriormente exigible a un trabajador, sea esta parcial o completa, y como condición contingente u ocasional, en tanto perviva el supuesto previsto normativamente que justifica esa minoración¹⁰⁷.

Dentro del primer grupo de situaciones afines al trabajo a tiempo parcial pueden incluirse distintas posibilidades de jornada que se configuran como habituales, tal y como lo entendimos más arriba, por estar establecidas en una fuente de carácter general, aun cuando signifiquen una reducción del tiempo de prestación respecto del establecido por una norma de ámbito más amplio o más general, que resulte, en principio, aplicable en el de aquella. A las mismas, podríamos denominarlas jornadas habituales o completas reducidas, menores o inferiores¹⁰⁸.

Con carácter general, respecto de todas ellas, cabe constatar que la expresa referencia legal, como jornada de referencia de la parcial, a la "habitual en la actividad de que se trate" (art.12-1 ET), deja fuera del ámbito del contrato que nos ocupa una pluralidad de supuestos

¹⁰⁵ Para un análisis de las reducciones de la jornada por la fuente de la que surgen, vid. ALONSO OLEA, M., "Jornada de trabajo y temas conexos", R.P.S., nº141, 1984, págs.80 y ss.; y su actualización en ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.260 y ss.

¹⁰⁶ Para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.37 y 38, el trabajo a tiempo parcial se diferencia de estas figuras afines en que la reducción de la jornada es definitiva y objeto de una expresa obligación, mientras que en las otras situaciones (permisos, huelga, reducción colectiva parcial por crisis, etc) la jornada comprometida es la normal y se reduce por la concurrencia de un impedimento, de modo que tal reducción es temporal y termina cuando deja de concurrir el evento que determina la ausencia de prestación. Igualmente, estima que la reducción de la jornada constitutiva de trabajo a tiempo parcial no debe ser ocasional, debe ser continuada y regular, aun cuando sea lícito un contrato de estas características de duración determinada.

¹⁰⁷ Sobre el concepto de jornada reducida, vid., MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 205 y ss.

¹⁰⁸ En este sentido, para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.37 y 38, no son trabajo a tiempo parcial las relaciones laborales cuya regulación prescribe una reducción de la jornada, como por ejemplo en la minería.

en los que el tiempo de prestación es inferior a otros de aplicación más general o al máximo legal¹⁰⁹. Por otra parte, ninguna de ellas llevará aparejada la aplicación de las reglas de proporcionalidad en la retribución y en la relación de seguridad social, propias del trabajo a tiempo parcial.

Recordemos que el juego de las distintas fuentes reguladoras de la jornada de trabajo y su ordinaria configuración en forma de límites máximos mejorables, puede traer consigo la existencia de otras normas que establezcan tiempos de prestación inferiores, por tanto reducidos o parciales, a las fijadas en un ámbito más general¹¹⁰. De este modo esas normas suplementarias o de mejora o rebaja del máximo aplicable en un ámbito superior definen la jornada habitual en su menor entorno de vigencia y no el carácter parcial de la misma¹¹¹.

En este grupo, podemos incluir las jornadas convenidas colectivamente (ex artículos 3 y 34 ET), tanto la ordinaria, como, en su caso, la intensiva; las limitaciones de jornada, respecto de las máximas legales, establecidas por el Gobierno en atención a las peculiaridades de determinados sectores o trabajos (art.34-7 ET y RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo), la jornada nocturna (art.36-1 ET), o la de los trabajadores menores de dieciocho años (art. 34-3 y 4 ET)¹¹². También podría incluirse en este grupo las reducciones de jornada de carácter general, no ya en relación con otras jornada completas de aplicación más general y extensa, sino con referencia a la vigente con anterioridad en el tiempo¹¹³. En este supuesto, simplemente se daría la sustitución de una

¹⁰⁹ Por ejemplo, respecto de la jornada menor aplicable a la relación de determinados médicos y ATS del servicio público de salud, pero ordinaria o normal y no constitutiva de trabajo a tiempo parcial, vid. las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña, de 6 de octubre de 1993 (As.4515/1993), y del País Vasco, de 23 de junio de 1992 (As.3238/1992).

¹¹⁰ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.6.

¹¹¹ Vid., ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.262.

¹¹² Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.7.

¹¹³ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.256 y 257.

jornada normal por otra, pero no convertiría a todos los trabajadores de su ámbito en a tiempo parcial¹¹⁴. En el mismo sentido, habría de incluirse, seguramente, los supuestos de ampliación de los descansos¹¹⁵.

Del mismo modo, tampoco significa prestación a tiempo parcial la derivada de los tiempos dedicados a la formación teórica en los contratos para la formación (arts.11-2 ET y 10 RDFO 2317/1993), en la medida en que también se computan como jornada habitual, en este caso aplicable a estos específicos trabajadores, aun cuando ese menor tiempo de trabajo efectivo incida, en alguna medida, en un régimen salarial y de seguridad social peyorativo.

Respecto de las jornadas establecidas con carácter general en los convenios colectivos, hemos de hacer, no obstante, una importante salvedad y precisar el carácter completo de la jornada habitual de referencia. A pesar de que la jornada pactada en convenio colectivo se configura en principio, tal y como venimos diciendo, como la "habitual en la actividad de que se trate" y por tanto como jornada de comparación de la reducción constitutiva del contrato a tiempo parcial, cabe la posibilidad de que ese tiempo habitual de trabajo no pueda caracterizarse como jornada completa y, con ello, que no pueda constituirse como parámetro de aquel, sino que ella misma, la habitual, sea a su vez jornada parcial.

Pensemos que es perfectamente posible que una actividad productiva se desarrolle en tiempos claramente inferiores a las jornadas completas más generales o legales¹¹⁶. Impedir por ejemplo la aplicación del régimen del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización social¹¹⁷, por el hecho de no tratarse en el estricto sentido legal de jornada parcial, parece

¹¹⁴ Por otra parte, las eventuales reducciones generales de la jornada habitual no repercutirán en principio en las parciales pactadas. En este sentido, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 1992 (Ar.3525/1992); y el VI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (1995). En sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de marzo de 1992 (As.1637/1992).

¹¹⁵ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.257.

¹¹⁶ Comercios que abran sólo por las mañanas, academias que sólo lo hagan por la tarde, establecimientos hosteleros que sólo sirvan comidas y cenas o que sólo funcionen los fines de semana, etc.

¹¹⁷ La cotización reducida proporcionalmente se refiere expresamente a los contratos a tiempo parcial (art.66 RD 2046/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento General de Cotización y Liquidación

excesivo¹¹⁸. Esto resulta especialmente claro respecto de los contratos para trabajos fijos discontinuos, en la medida en que éstos se realizan, en muchas ocasiones, en lo que es el tiempo habitual de prestación, y por expresa declaración legal se incluyen en la normativa sobre contrato a tiempo parcial. En este sentido, la propia caracterización legal de tales trabajos como los que se realizan "dentro del volumen normal de actividad de la empresa", permite claramente que la jornada que declara parcial sea la normal, general o habitual en esa empresa (art.12-3-a y b ET). Se trata, en tales casos, de jornadas parciales habituales en su ámbito¹¹⁹.

El segundo criterio de distinción que manejamos, la regularidad, es, probablemente, el de mayor utilidad para deslindar el trabajo a tiempo parcial objeto de nuestro específico contrato de otros supuestos de jornadas reducidas que no se caracterizan por esa nota¹²⁰. Existen diversas situaciones de interrupción de la prestación de trabajo, lo cual en estricta lógica equivale o significa una reducción de la jornada, que, sin embargo y en aplicación de este criterio, no son en absoluto equiparables a aquél por tratarse de jornadas reducidas no regulares¹²¹.

Dentro de este grupo, podemos incluir, en primer lugar, los distintos supuestos de interrupción no periódica de la prestación, en los que, además de su origen legal,

de otros Derechos de la Seguridad Social; y capítulo III de la Orden de cotización de 27 de enero de 1997).

¹¹⁸ Por otra parte, en tales casos no parece suficiente para entender que son contratos a tiempo parcial el hecho de que en la normativa más general se prevean jornadas habituales completas más amplias, por cuanto que en aquellos supuestos la jornada habitual, en su caso convenida, será menor aunque legalmente no parcial.

¹¹⁹ Vid., en este sentido, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.453 y 454; y CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.103 y 104. Sobre la posibilidad de que estos trabajos fijos discontinuos realizados en la jornada habitual de la empresa de que se trate; queden fuera de la regulación de los contratos a tiempo parcial y el virtual exceso derogatorio del RFO, vide, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, págs.168 y 169.

¹²⁰ Vid., GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.147 y 148.

¹²¹ Sobre estas cuestiones, vid., en general, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario, Sevilla, 1975; y RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975.

fundamentalmente la ocasionalidad en la reducción del tiempo de trabajo separa con absoluta nitidez del contrato a tiempo parcial. Se trata, entre otros, de algunos de los permisos del artículo 37-3 ET o del previsto para la realización de exámenes en el artículo 23-a de esa norma¹²², de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo (art.45 ET), cuya duración sea inferior a un año, por ser este el módulo temporal más amplio de referencia del tiempo de prestación ordinario y parcial, y que suponen, por tanto, una jornada anual inferior¹²³.

De igual modo, a pesar de resultar en algún caso más duradera y regular o periódica su minoración, tampoco suponen trabajos a tiempo parcial aquellos cuya reducción temporal deriva de la licencia de seis horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo, durante el período de preaviso, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas (art.53-2 ET); ni la amparada en los permisos de cuatro días laborables cada tres meses en los supuestos de desplazamiento (art.40-4 ET). Ni tampoco, en fin, la posible minoración o descuento del tiempo de prestación debido al seguimiento de enseñanzas o prácticas en materia de seguridad e higiene (art.19-4 ET y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

En primer lugar, esa mayor constancia o periodicidad en la reducción, caso de darse, no llega a convertirse en regularidad; y, por otro lado, su origen o causa no es contractual, sino legal. Por lo demás, la norma que prevé estas situaciones no prescribe ninguna consecuencia para esa minoración, que sigue considerándose jornada de trabajo aun sin actividad efectiva y que, por tanto, no conlleva una proporcionalidad en el régimen jurídico de los trabajadores que disfrutan de esa inferior prestación. Se trata, en fin, de reducciones de jornada que presuponen y son compatibles con el tiempo de prestación ordinario de su

¹²² Vid., entre otros, RAYON SUAREZ, E., "Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, Tomo VII, Madrid, 1982, págs.318 y ss.; ORTIZ LALLANA, C., "Permiso retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la Jurisprudencia" I y II, A.L., nº23 y 24, 1989, margs.289 y ss. y 305 y ss. resp. y QUINTANILLA NAVARRO, B., "Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos" I y II, A.L., nº5 y 6, 1991, margs.55 y ss. y 67 y ss.

¹²³ Idéntico argumento, posiblemente más claro, puede defenderse respecto de la interrupción de la jornada por imposibilidad de realización de la prestación (art.30 ET); el tiempo empleado en la realización de registros sobre la persona, taquillas o efectos del trabajador durante la jornada (art.18 ET); el utilizado para la votación en elecciones a representantes unitarios de los trabajadores (art.75-1 ET); o el de desarrollo de una asamblea durante la jornada de trabajo cuando medie aceptación del empresario (art.78-1 ET).

contrato, en su caso completo.

Existe otro grupo de supuestos cuya distinción respecto del contrato a tiempo parcial resulta materialmente más difusa que los anteriores. Se trata de situaciones en las que la reducción del tiempo de prestación se da con carácter regular y se manifiesta en referencia a la jornada habitual o general aplicable, si bien, por su fuente, se configuran como jornadas reducidas de origen normativo. Entre ellas, podemos destacar el permiso o crédito de horas para la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores, incluida, en su caso, la negociación de convenios colectivos (arts.37-3-e y 68-e ET, y 9-1-a, 9-2 y 10-3 LOLS 11/1985), siempre, claro está, que suponga una reducción regular del tiempo de prestación; y el permiso o reducción de la jornada por lactancia de un menor de nueve meses (art.37-4 ET)¹²⁴.

El factor fundamental de distinción de estos supuestos, respecto de la jornada reducida objeto del contrato a tiempo parcial, es el origen o causa de la minoración temporal de la prestación. En las situaciones enumeradas, el fundamento de la misma es la norma o, mejor, la concurrencia de una circunstancia prevista por la ley de la que se deriva un derecho para el trabajador o trabajadora a reducir la duración de su jornada. No estamos, como en el contrato a tiempo parcial, ante un origen, causa o fundamento contractual o pactado de esa inferior prestación. Por otra parte, en estos supuestos, la inferior jornada no conlleva, a diferencia del contrato que nos ocupa, un régimen jurídico, especialmente en materia retributiva y de protección social, proporcionalmente minorado. Por lo demás, también estas situaciones son compatibles y presuponen el mantenimiento del contrato en el que surgen, en su caso a jornada completa.

Más complejas, a estos efectos, resultan algunas situaciones en que la reducción de la jornada, aún cuando tenga origen legal, tal y como lo estamos entendiendo, se corresponde con un conjunto de derechos y deberes equivalentemente minorados. Entre ellos, podemos incluir el supuesto de reducción de la jornada de trabajo por guarda legal de un menor de seis

¹²⁴ Sobre este tema, vid., entre otros, GARCIA NINET, J.I., "Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)", R.T., nº94, 1989, págs.36 y 37; y DILLA CATALA, M.J., "El derecho a la licencia retribuida por lactancia", A.L., nº17, 1989, margs.209 y ss.

años o de un disminuido físico o psíquico (art.37-5 ET)¹²⁵; la adaptación de la jornada o permisos para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional (art.23-b ET); y los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada por expediente de crisis (arts. 45-j, 47 y 51 del ET y RD 43/1996, de 19 de enero).

El primero de estos supuestos conlleva por expresa determinación legal una remuneración y un régimen de cotización social proporcionalmente minorados¹²⁶, semejantes a los aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial (art.37-5 ET y 66 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social)¹²⁷. No obstante, el fundamento jurídico, el origen o la causa de la minoración sigue siendo diferente, y la correlativa disminución salarial y cotización proporcional, con ser análoga, tiene distinta cobertura legal¹²⁸. Por otra parte, la vigencia de esta situación es determinada, no tiene vocación de permanencia más allá de los límites previstos legislativamente¹²⁹.

¹²⁵ La Recomendación de la OIT de 24 de junio de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, parece atribuir en estos supuestos a los trabajadores la condición de trabajadores a tiempo parcial (art.20). Parece contradictoria esta consideración con la exclusión expresa de tal condición respecto de los que están en situación de desempleo parcial por verse "afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales" (art.2-d de la Recomendación y 1-d del Convenio). En ambos casos se trata, en principio, de situaciones transitorias e impuestas por una de las partes, por lo que no resulta razonable atribuirles, a efectos conceptuales, distinto tratamiento. En nuestra posición en sentido estricto no se trata en ninguno de los dos casos de contratos a tiempo parcial.

¹²⁶ Vid., también la cláusula 2-3-a de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de empresarios de la Comunidad Europea (UNICE), la Confederación europea de empresas públicas (CEEP) y la Confederación europea de sindicatos (CES), que contempla como posibilidades de articulación de este permiso su concesión "en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo".

¹²⁷ No obstante, no se deben aplicar a estas situaciones otros efectos análogos a los del contrato a tiempo parcial, derivados de la menor prestación, como por ejemplo, el cálculo de las indemnizaciones por extinción en función de la retribución minorada transitoriamente o la previsión del punto 2 de la disposición adicional séptima de la LGSS sobre cómputo de períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora en función del tiempo trabajado, dispuesta sólo para los contratos a tiempo parcial.

¹²⁸ Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.280 y 281.

¹²⁹ "la jornada reducida es una opción individual que le corresponde a un trabajador en ejercicio de un derecho reconocido legalmente. Las condiciones laborales y los vínculos contractuales de estos trabajadores son en general más estables y de carácter más permanente que las de un trabajador contratado a tiempo parcial, siendo así que en aquellos la jornada laboral reducida constituye normalmente una excepción temporal que se da en determinados supuestos y que, cuando dejan de concurrir, el trabajador -si continúa en el mismo empleo-

De igual modo, también en la negociación colectiva se encuentran algunos supuestos análogos en los que la reducción de la jornada puede ser solicitada por el trabajador ante la concurrencia de determinadas circunstancias que impiden o dificultan transitoriamente la prestación de los servicios a jornada completa, como el servicio militar o social sustitutorio¹³⁰, o la atención de familiares enfermos¹³¹. No es claro que se trate de contratos a tiempo parcial, por su carácter coyuntural o no regular, y por coexistir con un vínculo a jornada completa, aun cuando durante su vigencia se aplicará seguramente el régimen jurídico de esas relaciones¹³². Se trata de vicisitudes temporales del contrato, más que de novaciones del mismo¹³³. En este sentido, también tienen semejanzas con la suspensión del contrato, si bien, si se nos permite la expresión, de carácter parcial¹³⁴.

vuelve a su jornada habitual a tiempo completo" (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.6 y 7).

¹³⁰ Así, el artículo 20 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco (1991), el 24 del Convenio colectivo de la empresa "Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de venta" (1995), el 42 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995), el 17-2 del Convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (1995), el 47-c del X Convenio general de la industria química (1995), o el 19 del Convenio colectivo para la banca privada (1996).

¹³¹ Artículo 23-2 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos (1995).

¹³² No obstante, esta posibilidad parece referirse con más frecuencia a la prestación temporal de los servicios, probablemente a jornada completa, durante los permisos que en esas situaciones se producen, por cuanto que en muchos casos se precisa que el correspondiente permiso tenga una duración mínima de un mes. Así, el artículo 40 del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 9-4 del Convenio colectivo nacional de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (1996), el 10 del Convenio colectivo de "pastas, papel y cartón" (1996), el 53 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (1996), y el 71 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1996).

¹³³ En este sentido, el artículo 9-3º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), dispone que "no se considerará novación de contrato de trabajo la reducción de jornada por guarda legal". Para GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.148, en tal supuesto se produce una conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, si bien con un derecho de retorno por parte del trabajador. En el mismo sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial" A.L., nº3, 1984, pág.158; y ALONSO LIGERO, M.S., "Lactancia y guarda legal", VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, pág.380.

¹³⁴ En esta dirección, es oportuno constatar que el Decreto del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco 232/1996, de 1 de octubre, sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, contempla diversas medidas de reparto de trabajo mediante la reducción individual de la jornada por distintas causas, como la guarda legal de un menor o incapacitado, el cuidado de personas mayores o enfermas, la formación o perfeccionamiento profesional, o la prestación de servicios de voluntariado,

Respecto de los supuestos de adaptación de la jornada o de los permisos para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, nada dispone el Estatuto de los Trabajadores sobre su carácter retribuido, por lo que podrán conllevar la correspondiente reducción salarial. No obstante, el artículo XIII-7 del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, sí reconoce expresamente el carácter retribuido y cotizado de los permisos individuales de formación¹³⁵. En cualquier caso, con independencia de su carácter retribuido o no, el origen legal de la circunstancia que legitima la posible reducción de la jornada y el carácter no regular de ésta, en la medida en que su duración resultará limitada a la de la actividad formativa, diferencian ambos supuestos¹³⁶.

Dentro de este grupo, merece una atención específica la posible existencia de un tiempo de prestación inferior derivado de una reducción de la jornada impuesta en el marco de un expediente de regulación de empleo, como consecuencia de la concurrencia de "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", o "de fuerza mayor" (arts. 45-j, 47 y 51 del ET y RD 43/1996, de 19 de enero)¹³⁷. Resulta fácilmente constatable que durante la vigencia de la normativa anterior a la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, la autoridad laboral podía proponer como medida frente a las crisis empresariales la reducción de la jornada¹³⁸. Ciertamente, las posibilidades contempladas de

que también suponen reducciones temporales de la jornada más que contratos a tiempo parcial, ante las cuales subvenciona la concertación de contratos a tiempo parcial de interinidad que completen la jornada minorada.

¹³⁵ La vigencia de este acuerdo está prevista entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre del año 2000. Para la concesión de permisos retribuidos de formación este acuerdo exige al trabajador una antigüedad de un año, y se prescribe una cuantía máxima de tiempo de permiso de 200 horas de jornada. Respecto de la financiación de la retribución y la cotización de los citados permisos, se prevé que se realizará a través de la Comisión Paritaria Territorial correspondiente; no obstante, si ésta deniega su financiación, el trabajador podrá disfrutar del permiso, aun sin retribución, si la empresa le autoriza. Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Diálogo social: principales resultados, Madrid, 1997.

¹³⁶ Vid. GARCIA MURCIA, J., "Promoción en el trabajo", en VV.AA (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo V, Madrid, 1985, págs. 251 y ss.; y MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 216 y 217.

¹³⁷ Sobre este deslinde y, también en relación con la reducción de jornada derivada de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, vid. OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo, Córdoba, 1983, pág. 80.

¹³⁸ Vid. MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 218 y 219; y MOLERO MANGLANO, C.,

manera expresa por el legislador para paliar esas situaciones derivadas, en su día, de "causas económicas o tecnológicas" o "de fuerza mayor", eran tan solo la suspensión o la extinción colectiva de relaciones de trabajo. Pero no es menos cierto que la reducción de la jornada de trabajo igualmente fue utilizada con idénticos fines saneadores, al amparo del, en este punto carente de cobertura legal y hoy derogado, Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, por el que se desarrollaban los artículo 47 y 51 ET¹³⁹. Aún cuando en el marco de los expedientes de regulación de empleo no se preveía la minoración del tiempo de prestación dentro de las posibles propuestas empresariales frente a la crisis de su organización productiva, salvo la posible utilización del mecanismo del artículo 41 ET, el artículo 15 del citado reglamento permitía a la autoridad laboral proponer o acordar medidas alternativas a la extinción de contratos de trabajo, entre las que destacadamente se incluía la reducción de la jornada¹⁴⁰.

Sin embargo, tras la reforma operada en el Estatuto de los trabajadores, en lo que nos afecta en sus artículos 47 y 51, resulta complejo determinar la posibilidad y, fundamentalmente, la articulación de estas medidas. En principio, podría interpretarse que la libertad de resolución alternativa a la propuesta por el empresario, y por tanto de proponer la reducción de la jornada de trabajo, debe entenderse derogada. En primer lugar porque la vigente redacción del art.51-6 ET parece haber incrementado el deber de congruencia de la administración laboral en este punto, restringiendo su margen de actuación a la aceptación o rechazo, total o parcial, de la solicitud empresarial, que tan solo puede abarcar a la suspensión o a la extinción de contratos de trabajo¹⁴¹.

"Los expedientes de regulación de empleo y sus problemas básicos", A.L. I y II, n°41 y 42, 1989, marg. 545.

¹³⁹ Hasta la aprobación del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, la posibilidad de reducción de la jornada como mecanismo frente a las crisis empresariales estaba previsto expresamente por la ley de descanso dominical, de 13 de julio de 1940, norma de rango legal que fue derogada por aquél reglamento. Tras esa ley, el amparo de estas medidas, no previstas en el Estatuto de los Trabajadores, se contempló en el, por tanto, carente de cobertura legal en este extremo, Real Decreto 696/1980, que desarrolla en exceso los artículos 41, 47 y 51 ET. Vid. RAYON SUAREZ, E., "Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, pág.315; y ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.431 y 432.

¹⁴⁰ Vid., sobre el particular, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J., Expedientes de regulación de empleo, Madrid, 1993, págs.168 y 169.

¹⁴¹ Vid. DEL REY GUANTER, S., "Los despidos por 'causas empresariales' y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts.51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores)", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.206;

Por otra parte, el RD 43/1996, de 19 de enero, tampoco contempla de manera expresa previsiones específicas para la adopción de medidas reductoras de la jornada. Esta norma reglamentaria de desarrollo de los artículos 51 y 47 ET, articula la autorización de la autoridad laboral para las decisiones extintivas o suspensivas basadas en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, pero no contempla de manera expresa las medidas reductoras de la jornada¹⁴².

En fin, por otro lado, en la regulación anterior la autorización administrativa también se prescribía para los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo en los que no se llegaba a acuerdo con los representantes de los trabajadores, por lo que también cabía aquella intervención pública cuando el empresario solicitase, de manera directa, la reducción colectiva de la jornada. Sin embargo, en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el mecanismo del artículo 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, tanto de carácter individual, como colectivo, no prevé intervención alguna de la autoridad laboral¹⁴³.

No obstante esta reforma del marco legal, probablemente sea sostenible que también la normativa vigente permite la triple posibilidad de reducción, suspensión o extinción, mediante la intervención de la autoridad laboral. En este sentido y adoleciendo de una clara incoherencia, el propio RD 43/1996 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo, entre los que, como dijimos, no se contemplan las

VALDES DAL-RE, F., "Los despidos por causa económica", en VV.AA. (dir. el mismo autor), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.424; DESDENTADO BONETE, A., "La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, pág.225; y SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.229.

¹⁴² Vid., MARTIN VALVERDE, A., "El nuevo Reglamento sobre expedientes de regulación de empleo", Derecho de los Negocios, nº66, 1996, pág.41.

¹⁴³ Sobre la regulación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la Ley 11/1994, vid., entre otros, CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.116 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A., "Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.357 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (comentario al art.41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo)", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, págs.179 y ss.; y SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.191 y ss.

medidas de reducción de jornada, modifica el artículo 1-cuatro del Reglamento de desempleo (RD 625/1985, de 2 de abril) definiendo el desempleo parcial como aquella situación en que se reduce la jornada de trabajo "en virtud de autorización conferida al empresario...por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo", admitiendo por tanto esa posibilidad de reducción de la jornada en expediente de regulación de empleo¹⁴⁴.

Por otra parte, porque de hecho, la mera previsión de la suspensión del contrato de trabajo por esas causas de crisis, podría abarcar indirectamente situaciones de reducción de la jornada, al menos cuando la reducción de la jornada afecte a días completos de trabajo¹⁴⁵. Ciertamente, en principio, la suspensión de la relación laboral provoca durante su vigencia la total interrupción de las prestaciones de trabajo y de retribución, mientras que en el contrato a tiempo parcial o en una reducción de la jornada se alternan períodos de actividad (reducidos) y de inactividad (ampliados). Sin embargo, aunque resulte un tanto forzoso, nada impide que puedan darse períodos de suspensión del contrato de trabajo de manera reiterada, alternándose con tiempos de reactivación de la relación laboral. Por lo demás, tampoco existen límites para la duración de la suspensión¹⁴⁶. Por lo tanto, parece que pueden existir situaciones de suspensión del contrato de trabajo materialmente idénticas a una reducción de la jornada¹⁴⁷. En este sentido y por la falta de una previsión expresa sobre la reducción de la

¹⁴⁴ A estos efectos, la mención en el artículo 6-1-c, *in fine*, a la "... redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados ...", entre las "... medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como a atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados ...", no creemos que resulte suficiente cobertura normativa para entenderlas como de susceptible solicitud empresarial en el marco de un expediente de regulación de empleo y de ulterior resolución administrativa. Se trata, más bien, de medidas accesorias y añadidas a la principal de extinción o suspensión contractual que serán tenidas en consideración por la autoridad laboral como elementos para valorar la necesidad o no de esta petición, y para acreditar que la misma se insta tras la contemplación de alternativas menos gravosas y paliativas de sus efectos; y cuya adopción corresponde al ámbito empresarial, sin que deban ser autorizadas por la administración de trabajo.

¹⁴⁵ En cualquier caso, estas reducciones de jornada habrán de ser notificadas a los representantes de los trabajadores, para que emitan un informe antes de su ejecución (art.64-1-3-b ET).

¹⁴⁶ En este sentido, LOPEZ GANDIA, J., "El régimen jurídico de la prestación de desempleo, tras el Reglamento de desarrollo de la LBE", *R.S.S.*, nº15, 1982, pág.279.

¹⁴⁷ En este sentido, PLANAS PUCHADES, L., "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", *R.E.D.T.*, nº13, 1983, pág.105; y FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", *La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle*, *Droit Social*, nº2, 1994, pág.174.

jornada, desde una perspectiva procedimental, una medida reductora como la planteada probablemente deba articularse a través del cauce previsto en le RD 43/1996 para las suspensiones del contrato de trabajo¹⁴⁸, por su analogía con la medida que nos ocupa, tanto materialmente, ambas suponen interrupciones del tiempo de prestación, como en su vigencia, determinada¹⁴⁹.

En cualquier caso, y a los efectos de deslinde conceptual que nos interesan, sean suspensiones sucesivas alternadas con tiempos de trabajo, sean reducciones de jornada, no deben confundirse con el trabajo minorado objeto del contrato a tiempo parcial. Tanto por su origen, como por su no regularidad o vigencia determinada y contingente respecto de la vida de la propia relación de trabajo, como, en fin por algunos importantes aspectos de su régimen jurídico. Por su origen, el contrato a tiempo parcial tiene su causa en el contrato, mientras que la reducción por expediente de regulación de empleo nace de la voluntad empresarial autorizada administrativamente¹⁵⁰. Por su duración, la jornada minorada objeto de aquel contrato tiene, en principio y salvo novación contractual, la misma vigencia que la relación en la que se desarrolla, mientras que la vigencia de estos supuestos objetivamente asimilables está determinada por parámetros ajenos a la duración del contrato de trabajo, cuales son la superación de determinados momentos de crisis empresariales¹⁵¹. En cuanto a sus efectos jurídicos, la reducción de la jornada autorizada administrativamente en expediente de regulación de empleo, llevará consigo la correspondiente prestación de desempleo si la minoración llega a un tercio de la realizada con anterioridad (arts.203-3 LGSS y 1-cuatro RD 625/1985, de 2 de abril) y si concurren las circunstancias legalmente previstas, mientras que,

¹⁴⁸ El expediente de regulación de empleo para la adopción de una decisión suspensiva de un contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor, y analógicamente de una reducción de la jornada, no precisa que estas medidas sean colectivas, pudiendo afectar a un solo trabajador, a diferencia de las medidas extintivas (preámbulo del RD 43/1996, de 19 de enero).

¹⁴⁹ Por lo demás, ambas situaciones reciben un tratamiento análogo en materia de cotización a la seguridad social durante su vigencia (arts.214-2 LGSS y 19-3 RD 625/1985).

¹⁵⁰ En este sentido, el artículo 1-d) del Convenio n°175 de la OIT, de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, dispone que "no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales".

¹⁵¹ Vid., en este sentido, la Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 12 de octubre de 1995 (Ar.7895/1995).

en sí mismo, del contrato a tiempo parcial no se deriva tal protección¹⁵². Por lo demás, esta situación lleva aparejada la minoración proporcional de las cotizaciones, mientras que en aquella se mantienen referidas al tiempo de prestación anterior, aun cuando los sujetos deudores de las mismas y responsables de su pago puedan verse alterados en función de que concurra la situación de desempleo parcial, y cuando se separen en función de que se refieran al tiempo de trabajo o al de reducción de la jornada (art.19-2 RD 625/1996)¹⁵³.

Finalmente, en esta labor de deslinde entre el trabajo a tiempo parcial y otras figuras afines en cuanto a la reducción de la jornada de trabajo, nos quedarían por analizar dos situaciones que seguramente se escapan al rígido esquema que nos impusimos al inicio de estos intentos discriminatorios y que por su interés dejamos para este momento. Se trata, en primer lugar, de la condición más beneficiosa y, en segundo lugar, del supuesto de reducción de la jornada impuesta unilateralmente por el empresario ex artículo 41 ET.

Respecto de la primera de estas situaciones, otra circunstancia que puede conllevar una minoración del tiempo de prestación semejante a la del trabajo objeto del contrato a tiempo parcial es la existencia de una condición más beneficiosa cuyo objeto sea precisamente la realización de una jornada inferior a la general (ex art.3-c ET)¹⁵⁴. Dijimos que este supuesto de trabajo temporalmente inferior se escapaba del esquema planteado más arriba, por cuanto se trata de una reducción referida a la jornada habitual, realizada con carácter regular u ordinario, y originada por la voluntad de las partes, al menos, claramente en la del

¹⁵² En un supuesto análogo del ordenamiento italiano, para ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.369, la única diferencia del mismo con el trabajo a tiempo parcial es la prestación pública, aun cuando carezca, igualmente, de la nota de la voluntariedad.

¹⁵³ Respecto del primero, seguirá el régimen ordinario de cotización por trabajo a tiempo parcial por todas las contingencias, y se distribuirá entre el empresario y el trabajador conforme a las reglas generales (contenidas fundamentalmente en el artículo 65 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social y en las órdenes anuales de cotización). Por su parte, la cotización sobre el tiempo de trabajo minorado por el que se percibe la prestación de desempleo parcial se distribuirá entre la entidad gestora y la empresa. La primera asumirá las cuotas correspondientes al trabajador reducidas en un 35 por ciento (art.214-4 LGSS), descontándole su cuantía de la prestación por desempleo parcial (art.214-2 LGSS). Por su parte la empresa "ingresará la aportación que le corresponda" por ese tiempo de ausencia de prestación (art.214-2 LGSS). Vid., SEMPERE NAVARRO, A.V., "Nueva regulación del desempleo: La Ley 31/1984 y su reglamento", D.L., nº15, 1985, pág.121.

¹⁵⁴ Vid. MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 222 y ss.

empresario y, lógicamente, aceptada por el trabajador¹⁵⁵.

A pesar de esta inicial identidad, no debemos confundir el pacto de jornada inferior a la habitual intrínseco en el contrato de trabajo a tiempo parcial con una reducción de la jornada derivada de una condición más beneficiosa, tanto por su origen, como por su configuración jurídica, como, en último término y fundamentalmente, por los efectos jurídicos de ambas situaciones. La condición más beneficiosa puede tener su origen en la concesión unilateral y se configura como condición normativizada o general (jornada) que se mejora (reduce), incorporándose al vínculo contractual que sigue siendo el ordinario a jornada completa con ese término superior. Por su parte, la relación de trabajo a tiempo parcial se contractualiza y excluye precisamente la condición general (jornada completa). Por otro lado, éste conlleva una reducción proporcional en materia retributiva y de seguridad social, mientras que aquella no.

No obstante, también podría resultar que en ese supuesto de jornada reducida con salario no proporcionado, la condición más beneficiosa fuera no el menor tiempo, sino el mayor salario¹⁵⁶. Sin embargo, este caso tampoco plantea problema porque la superior condición individual no afectaría a la jornada, que sería parcial, no habría confusión, sino yuxtaposición de las dos figuras. Por lo demás, en tal supuesto, en principio, la condición más beneficiosa manifestada en el mejor salario, no afectaría a la cotización por el tiempo parcial de trabajo, más allá del incremento que supone la superior retribución.

Por otra parte, la incidencia de eventuales sucesiones normativas que redujeran con carácter general la jornada incidirían de modo diferente en una condición más beneficiosa y en un contrato a tiempo parcial. Aquella supone una concesión individual más favorable en relación con las condiciones generales sobre tiempo de trabajo en el ámbito de que se trate,

¹⁵⁵ Sobre la condición más beneficiosa, vid., entre otros, CAMPS RUIZ, L.M., Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo, Madrid, 1976; OJEDA AVILES, A., "El principio de condición más beneficiosa", R.P.S., N°134, 1982; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "Condición más beneficiosa: absorción y compensación, en VV.AA., IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992, págs.85 y ss.; y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La condición más beneficiosa", D.L., n°33, 1991, págs.57 y ss.

¹⁵⁶ Sobre esta posible confusión, vid., CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.90 y ss.

por lo que será, salvo renuncia empresarial, compensable y absorbible con las ulteriores mejoras generales. Por el contrario, estas modificaciones, en principio, no afectarán a la jornada del trabajador a tiempo parcial, en la medida en que su tiempo de prestación no supone una mejora respecto de los demás trabajadores, sino una condición ordinaria de su contrato, no referida a estos efectos a las generales¹⁵⁷.

A este respecto no creemos que en el contrato a tiempo parcial pueda pactarse la jornada en términos referidos a la general en el ámbito de que se trate, mediante un porcentaje o parte de la misma, de modo que su variación afectara a la de la jornada parcial. Las exigencias formales de determinación contractual de las horas de trabajo parecen obstaculizar este tipo de referencias indirecta (art.18-1 RD 237/1993). No obstante la no afectación con carácter general de un eventual cambio de jornada habitual sobre la parcial, esta situación sí podría modificar el régimen retributivo y de seguridad social del contrato a tiempo parcial, por alterarse la relación jornada parcial pactada-jornada completa de referencia y para mantener el criterio de igualdad y proporcionalidad en el mismo¹⁵⁸.

De igual modo, aunque en sentido opuesto, también en algún caso la condición más beneficiosa podría no verse afectada por el cambio normativo. En primer lugar, cuando a pesar de la mejora general la condición más beneficiosa individual la superase y, en segundo lugar, si a pesar de la superación general, el empresario renuncia a la compensación o absorción del beneficio contractual. Pero en tales supuestos, a diferencia del contrato a tiempo parcial, tampoco se verían alteradas las retribuciones ni las cotizaciones del trabajador que disfruta y mantiene sus condiciones más beneficiosas.

¹⁵⁷ Vid., en este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 1992 (Ar.3525/1992 y RR.LL., Tomo II de 1992, págs.530 y ss.). "Por principio, una norma sobre fijación de la jornada máxima ordinaria no puede afectar al colectivo de los trabajadores a tiempo parcial, que se define precisamente por prestar servicios que no alcanzan los dos tercios de los habituales u ordinarios en la actividad correspondiente". (Fundamento jurídico tercero)... "El criterio normativo de la proporcionalidad (o igualdad de trato en proporción al tiempo trabajado) tiene vigencia en la regulación de otras condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, señaladamente las salariales, pero carece de sentido en la condición de trabajo concreta -el tope máximo de la jornada ordinaria- al que se pretende aplicar, puesto que el trabajo en jornadas reducidas o a tiempo parcial se singulariza precisamente por la exceptuación de la jornada ordinaria". (Fundamento jurídico cuarto). Vid., también, en sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de marzo de 1992 (As.1637/1992).

¹⁵⁸ En este sentido, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.868.

En torno a la segunda situación, la relativa a la reducción de la jornada por determinación unilateral del empresario ex artículo 41 ET, no vamos a detenernos en este momento en la posibilidad de articular una reducción de la jornada de trabajo a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de este precepto, cosa que haremos en otro lugar¹⁵⁹. A los meros efectos de deslinde conceptual que ahora nos ocupan, partiremos por tanto de su licitud y regularidad. En esta hipótesis, el origen no contractual o voluntario respecto del trabajador afectado, de una eventual reducción de la jornada mediante decisión o acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art.41 ET), en principio parece que la separa del contrato a tiempo parcial¹⁶⁰. La concurrencia de determinadas circunstancias previstas en el artículo 41 ET y el cumplimiento de las formalidades en el previstas legitima al empresario, con o sin acuerdo de la representación de los trabajadores según se trate de medidas colectivas o individuales, para tomar la decisión modificativa¹⁶¹.

¹⁵⁹ Mantienen una posición contraria a esta posibilidad, ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.119 y 120; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.279 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.33; CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.125 y 126; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.351; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.90; y VIQUEIRA PEREZ, C., La prestación por desempleo, Valencia, 1990, págs.70 y ss.. Por el contrario, adoptan una postura favorable, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.148 y 149; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial" A.L., nº3, 1984, pág.159; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.75; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.196; ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.; DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996, págs.101 y 102; ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.266 y 267; y BLASCO PELLICER, A., "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15, 1994, pág.23.

¹⁶⁰ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.351; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.90; y OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.33.

¹⁶¹ La reducción de la jornada como modificación de condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, seguramente deberá de articularse a través del procedimiento previsto en el artículo 41 ET, en la medida en que supondrá no sólo un cambio del tiempo de trabajo, por sí mismo sustancial, sino también, un correlativo tratamiento reductor de otras condiciones de trabajo y protección social; al menos salvo

Sin embargo, a pesar de este origen extracontractual o mejor, unilateral, la modificación por vía de reducción de la condición "jornada de trabajo" ex artículo 41 ET, de aceptarse, seguramente traerá consigo no sólo la correlativa minoración retributiva, sino también la conversión del contrato en a tiempo parcial, por cuanto que tal novación, si tiene carácter definitivo o permanente¹⁶², pasará a formar parte del contrato modificado como condición ordinaria de prestación¹⁶³. Por ello, seguramente no se trata tanto de un supuesto fronterizo con el contrato de trabajo a tiempo parcial, como de una especialidad en su generación no inicial y alternativa al mutuo acuerdo novatorio¹⁶⁴. No obstante, si se prefiere, posiblemente resulte más adecuado hablar en este supuesto de relación de trabajo a tiempo parcial en lugar de contrato, dado su origen unilateral, no fácilmente conciliable con la ontológica generación voluntaria de cualquier contrato (art.1254 CC) y del que tiene por objeto la prestación asalariada del trabajo (art.1-1 ET). Una vez más insistimos que sobre este

modificaciones realmente poco cuantiosas, que podrían incluirse en el ámbito del ius variandi empresarial, y siempre sin perjuicio, como veremos, de la novación contractual por mutuo acuerdo. Vid., MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 692 y 693; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas", D.L., nº22, 1987, pág.16; y RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., "Notas acerca de los procedimientos posibles de modificación de la jornada laboral pactada. Un supuesto concreto", A.L., nº47, 1986, págs.2432 y ss.

¹⁶² Si no es así, la transitoriedad de la jornada reducida determinará la no concurrencia de un auténtico contrato a tiempo parcial, tal y como vimos respecto de la decidida en expediente de regulación de empleo. En este sentido, el Convenio de la OIT de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, sólo excluye de la consideración de trabajadores a tiempo parcial a los "afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales". La reducción no constitutiva de trabajo a tiempo parcial es, por tanto, para este convenio, la transitoria.

¹⁶³ Otra posibilidad novatoria del contrato de trabajo mediante la reducción de su jornada y su correspondiente conversión en un contrato a tiempo parcial, es la derivada de la mutua voluntad de las partes (art.1203 CC). No obstante, en ocasiones, como consecuencia de la menor fuerza negociadora del trabajador, el acuerdo bilateral puede ser un disfraz de una decisión unilateral del empresario presentada como alternativa a una extinción. Por ello, el origen pactado o impuesto del cambio puede resultar difuso. Sobre la modificación de la jornada de trabajo, vid. MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.683 y ss.

¹⁶⁴ Vid., en este sentido, MONTOYA MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., Nº38, 1989, pág.169; RIVERO LAMAS, J., "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la Jurisprudencia", A.L., nº26, 1989, márgs.338 y 339; DEL VALLE, J.M., "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., nº34, 1991, pág.142; OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo, Córdoba, 1983, pág.81; y CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.140.

tema volveremos más adelante, con ocasión del análisis del origen del contrato de trabajo a tiempo parcial¹⁶⁵.

7. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: ¿CONTRATO ESPECIAL O MODALIDAD CONTRACTUAL?

Para enmarcar el contrato a tiempo parcial en el sistema de contratación laboral, algunos autores han estimado su especialidad respecto de la relación de trabajo tipo a tiempo completo. Fuera de nuestras fronteras, alguna de estas posiciones ha intentado justificar la aplicación de un régimen jurídico diferenciado y ha pretendido encontrar diversas causas de especialidad¹⁶⁶. Éstas se han basado fundamentalmente en la modalización que en esta forma de trabajo sufre la profesionalidad y la subordinación del trabajador¹⁶⁷; en la afectación del mismo sobre la organización normal del trabajo en la empresa¹⁶⁸; en la diversidad cuantitativa, que a partir de cierto límite puede conllevar una especialidad cualitativa¹⁶⁹; o en la diferente disciplina normativa que rige el trabajo a tiempo parcial, derivada de su menor prestación y de la correspondiente inaplicación de algunas reglas propias del trabajo ordinario

¹⁶⁵ Vid., infra, capítulo cuarto-5.

¹⁶⁶ Por el contrario, mantienen la ausencia de especialidad del trabajo a tiempo parcial, D'HARMANT FRANCOIS, A., "Lavoro a tempo parziale, contrattazione collettiva e formazione professionale", en VV.AA., Il rapporto di lavoro a tempo parziale, Atti del Convegno di Palermo, Milano, 1982, pág.49; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, Vol.II, Milano, 1985, pág.376; PANZARINI, R., "Recenti sviluppi della legislazione del lavoro con riferimento ai contratti di solidarietà, di formazione e lavoro e di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1986, I, pág.36; GUERA, E., "Il lavoro a tempo parziale, en VV.AA., Atti del convegno di Firenze, Il Diritto del Lavoro, 1983, 2, pág.62; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.59 y ss.; MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.48; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.XI.

¹⁶⁷ Fundamentalmente, en la doctrina italiana, la especial naturaleza del trabajo a tiempo parcial ha sido defendida, desde esta perspectiva, por GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padua, 1968, especialmente págs.91 y ss.; también en sus trabajos posteriores, "Lavoro a tempo parziale", en Dizionario di diritto privato, n°2, dir. DELL'OLIO, M., Milano, 1981, pág.123; y "Contrattazione collettiva e rapporto di lavoro a tempo parziale", Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1983, pág.289. Vid., también, la crítica a esta posición en la propia doctrina italiana, en BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.59 y ss.

¹⁶⁸ Así, CATAUDELLA, A., "Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro", Il Diritto del lavoro, I, 1983, págs.77 y ss.

¹⁶⁹ CARINCI, F., Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato, Torino, 1985, vol.II, págs.27 y ss.; y MENGONI, L., Lezioni sul contratto di lavoro, Celuc, 1971, pág.34.

a jornada completa¹⁷⁰.

En otras ocasiones se ha defendido su especial naturaleza para garantizar la tutela del trabajador a tiempo completo, la estabilidad de su posición jurídica más protegida. En la doctrina española, esta posición se ha mantenido fundamentalmente con ocasión de la negativa a la posibilidad de reducir unilateral la jornada de trabajo de un trabajador contratado a tiempo completo a través del mecanismo modificativo del artículo 41 ET, entendiéndose que la distinta naturaleza de ambos contratos, o su distinto régimen jurídico, genera una extinción del primero y no una modificación susceptible de enmarcarse en el citado instrumento legal¹⁷¹. Esta posición se mantiene fundamentalmente con la doble finalidad de garantizar la estabilidad de la jornada del trabajador a jornada completa y su protección por desempleo¹⁷². Lo primero, impidiendo la unilateral disposición de su jornada completa en el marco modificativo, y restringiendo con ello este resultado reductor de la jornada a la utilización de un cauce extintivo, con su correspondiente indemnización, y de una ulterior contratación a tiempo parcial. Lo segundo, porque la protección por desempleo sólo posible si el contrato se extingue o, en estas posiciones, si la reducción de la jornada es autorizada

¹⁷⁰ En este sentido, ALAIMO, A., "le modificazioni della distribuzione dell'orario nel rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista italiana di diritto del lavoro, 1987, págs.456 y ss.; y, más matizadamente, MORGERA, P., "La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1981, I, pág.232.

¹⁷¹ Vid., ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.119 y 120; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.99; CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.125 y 126; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28; y VIQUEIRA PEREZ, C., La prestación por desempleo, Valencia, 1990, págs.70 y ss. Vid., también, en este sentido, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 19 de noviembre de 1993 (As.4838/1993), de 22 de marzo de 1995 (As.1170/1995), y de 20 de octubre de 1995 (As.3631/1995).

¹⁷² En sentido contrario, mantiene el carácter modificativo de la expresada transformación contractual, GUERA, E., "Il lavoro a tempo parziale, en AA.VV., Atti del convegno di Firenze, Il Diritto del Lavoro, 1983, 2, pág.62; ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.; DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996, págs.101 y 102; ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.266 y 267; BLASCO PELLICER, A., "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15, 1994, pág.23; y ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.94 y ss.

administrativamente en un expediente de regulación de empleo, siendo además temporal y de al menos un tercio de la jornada anterior (art.203-3 LGSS y 1-cuatro RD 625/1985). Parten, por tanto, para negar la posibilidad modificativa-reductora de la jornada y para conseguir tales fines, de la distinta y especial naturaleza del contrato a tiempo parcial respecto del contrato tipo a tiempo pleno¹⁷³. Para evitar unos concretos efectos indeseados niegan la posibilidad de la causa por una vía indirecta y generalizadora¹⁷⁴. No obstante, incluso los defensores de este planteamiento acaban restringiéndola a algunos subtipos de contrato a tiempo parcial dotados de mayores particularidades, como el en su día vigente trabajo "marginal" o el fijo discontinuo¹⁷⁵.

Sin perjuicio de que volveremos sobre esa cuestión en otro momento, interesa ahora valorar la presunta especialidad del contrato a tiempo parcial, para lo que, a nuestro juicio debe desecharse el concepto de la causa contractual, o la finalidad económica perseguida por los sujetos pactantes¹⁷⁶. A nuestro juicio es claro que al menos como causa o fin fundamental

¹⁷³ En este sentido, ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, especialmente págs.117 y 118; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28.

¹⁷⁴ En cualquier caso, es mayoritaria en nuestra doctrina la posición que defiende la ausencia de especialidad o la "normalidad" del trabajo a tiempo parcial como trabajo asalariado. Vid., por todos, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.113 y ss.; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.16 y 17.

¹⁷⁵ Vid., ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.119 y 120; CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.125 y 126; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28.

¹⁷⁶ Vid., CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Común y Foral, Tomo 3 (revisada y puesta al día por GARCIA CANTERO, G.), Madrid, 1983, págs.533 y ss.; DIEZ-PICAZO, L. y GULLON BALLESTEROS, A., Sistema de Derecho Civil, Vol.II, Madrid, 1986, págs.65 y ss.; y, en la doctrina laboralista, CABRERA BAZAN, J., Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico, Madrid, 1981, págs.78 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.713 y ss.; MOLERO MANGLANO, C., La supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1975, págs.66 y ss.; y LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.107 y ss.

de intercambio, coincide el contrato a tiempo parcial con su género contractual de trabajo¹⁷⁷. A lo sumo sólo objetivos accesorios al sinalagma principal (intercambio de trabajo por salario, aun cuando ambos sean reducidos), podrían diferenciar ambas categorías, y, en muchos casos, desde perspectivas metajurídicas¹⁷⁸.

Respecto de otros criterios más frecuentemente utilizados para defender la especialidad del contrato a tiempo parcial, referidos a los presupuestos definitorios de la relación de trabajo, tampoco a nuestro juicio son definitivos, y, por lo demás, en su caso sólo serían predicables de algunos supuestos excepcionales de trabajo a tiempo parcial. Resulta en principio indudable que el contrato a tiempo parcial conlleva todas las notas que configuran la existencia de un contrato de trabajo. Una vez constatada la existencia de una relación de trabajo por la concurrencia de sus notas definitorias, la mera reducción del tiempo de prestación no parece exigir una conceptualización distinta del contrato a través del cual aquella se compromete, no afecta a la naturaleza del contrato¹⁷⁹. En una visión seguramente simplificadora de las notas que configuran el contrato de trabajo, tanto en su dimensión de negocio jurídico, como en la de su específico objeto laboral, ninguna de ellas es, en principio

¹⁷⁷ En este sentido, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.142; y ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.84 y 85. También, incluso partiendo de la especialidad del contrato de trabajo a tiempo parcial, GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.171 y ss.

¹⁷⁸ Vid., CABRERA BAZAN, J., "Sobre la causa y el principio de equivalencia de prestaciones en el Contrato de Trabajo", en VV.AA., Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980, págs.156 y ss; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario, Sevilla, 1975, págs.13 y ss; SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.713 y ss.; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.90.

¹⁷⁹ Aparte de la manualística general, vid., SALA FRANCO, T. y LOPEZ MORA, F.V., "Contrato de trabajo", en VV.AA. (dir.BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo I, Madrid, 1990, págs.3 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.659 y ss.; y RUIZ CASTILLO, M.M., "La duración del contrato de trabajo: Estudio legal y jurisprudencial", R.P.S., nº138, 1983, pág.79

y con carácter general, excluible del contrato de trabajo a tiempo parcial¹⁸⁰.

En relación con las notas delimitadoras de la relación de trabajo asalariado (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución) y por tanto de su naturaleza jurídica, su no concurrencia no conllevaría la inexistencia de un contrato de trabajo ordinario y la aparición de uno a tiempo parcial, sino, la mera ausencia de una relación laboral¹⁸¹. Si esas notas no pueden predicarse de una prestación temporalmente reducida, no estaremos ni siquiera ante una relación de trabajo¹⁸². La expresa previsión legal del contrato a tiempo parcial como una modalidad de contrato de trabajo supone ontológica y necesariamente atribuir la naturaleza de trabajo asalariado a la prestación laboral realizada en ese menor tiempo. Por tanto, la escasez del tiempo de prestación, en si misma, nunca será un elemento excluyente de la naturaleza asalariada de la prestación de servicios. El trabajo a tiempo parcial siempre será asalariado y el trabajo no asalariado, por cuenta propia o autónomo, no podrá ser, en sentido legal, a tiempo parcial¹⁸³.

Tampoco se puede decir con carácter general que alguna de estas notas esté modalizada en el contrato a tiempo parcial, como aun en algún caso de forma discutible podría predicarse respecto de algunas de las llamadas relaciones laborales especiales del artículo 2-1 ET¹⁸⁴. En ocasiones se ha pretendido que el trabajo a tiempo parcial conlleva una

¹⁸⁰ Sobre la virtualidad de las distintas notas delimitadoras de la relación de trabajo, vid., MARTIN VALVERDE, A., "Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transportes", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho judicial, Madrid, 1992, págs.17 y ss.

¹⁸¹ En relación con las becas, vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de 14 de marzo de 1996 (As.468/1996).

¹⁸² También asume otras notas predicables del contrato de trabajo de carácter más general, como las de ser típico y nominado, sinalagmático o recíproco, oneroso, de cambio, conmutativo, bilateral, consensual, normado y de ejecución continuada.

¹⁸³ Vid., en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 11 de julio de 1995 (As.2768/1995). También, MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.34.

¹⁸⁴ Vid., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº139, 1983, pág.241. Sobre la justificación unitaria y homogénea de la especialidad de estas relaciones en la modalización de la dependencia o subordinación, vid., OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., Tomo I, 1990, pág.231. Este autor habla de la "peculiaridad locativa" como criterio unitario de delimitación de estas relaciones laborales, que define como "aquellas que se caracterizan por el atípico lugar de la prestación, estando referidas a colectivos que efectúan sus tareas en

menor dependencia o subordinación¹⁸⁵, derivada del menor tiempo de puesta a disposición de su trabajo¹⁸⁶. Estas pretensiones consiguen, a lo sumo, excluir de nuestro contrato algunos de los indicios habitualmente utilizados para delimitar la nota de dependencia, pero no ella misma, seguramente de lindes mucho más difusos y complejos¹⁸⁷. Por otra parte, la existencia o no de órdenes o instrucciones en cuanto al modo de ejecutar la actividad laboral no depende directamente del tiempo de prestación, sino, en su caso, del grado de cualificación del trabajador o del modo de organizar el trabajo en la empresa¹⁸⁸. El menor tiempo de prestación incidirá, a lo más, en un menor tiempo de sometimiento del trabajador a las instrucciones empresariales, pero sólo desde esta perspectiva cuantitativa, no en una dimensión cualitativa que altere su modo de ejercicio¹⁸⁹.

ámbitos distintos al del establecimiento empresarial, y por ende bajo unos parámetros de organización y dirección inhabituales". Desde esta perspectiva, el ámbito atípico en el que se realiza la prestación sirve como configurador del "ámbito de organización y dirección" y por tanto modaliza la dependencia o subordinación del trabajador.

¹⁸⁵ Vid., en general, sobre la frontera del trabajo asalariado en función de esta nota, en relación con la falta de habitualidad u ocasionalidad de la prestación, LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.482 y ss.

¹⁸⁶ Fundamentalmente, en la Doctrina Italiana GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padua, 1968, especialmente págs.91 y ss.; vid., también, desde una perspectiva crítica, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.59 y ss. Vid., también, en general sobre la crisis de la nota de la subordinación, FERRARO, G., "Las nuevas formas de contratación laboral", en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones Laborales y la Reorganización del Sistema Productivo, Córdoba, 1983, págs.91 y ss.

¹⁸⁷ "Los nuevos trabajos, en efecto, están poniendo en entredicho no tanto la categoría de la 'subordinación', como alguno de los indicios hasta ahora utilizados para desvelarla (fundamentalmente, la relevancia del elemento temporal y la inserción material del trabajador en la unidad productiva)". (PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El trabajo subordinado como tipo contractual", D.L., n°39, 1993, pág.45). También, en este sentido, MENGONI, L., "L'influenza del Diritto del lavoro su Diritto civile", Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°45, 1990, pág.8.

¹⁸⁸ Vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.39; ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1985, págs.69 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.36; VV.AA. (dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, págs. 291 y ss.; y MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, págs.37 y 38.

¹⁸⁹ Algunos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo que en ocasiones han sido utilizados como indicios de falta de dependencia, como la ausencia de horario fijo o la asistencia irregular y no continuada al trabajo, etc; tampoco son predicables exclusivamente del contrato a tiempo parcial, en la medida en que la distribución irregular del tiempo de prestación resulta posible, igualmente, en los contratos con jornada completa (art.34-2 ET). Sobre estos criterios accesorios de dependencia, vid., además de las obras generales más arriba citadas, ALONSO OLEA, M., "En torno al concepto de contrato de trabajo", Anuario de Derecho Civil, I, 1967, págs.127 y ss.

Incluso podría pensarse desde alguna perspectiva que el trabajo a tiempo parcial conlleva una mayor dependencia del trabajador. Si estimamos que el poder directivo empresarial, expresión jurídica de la subordinación desde el sujeto dador de trabajo, se expresa en relación con los tiempos de prestación y, entre otras manifestaciones, coordinando y organizando las distintas prestaciones, cuando estas tienen una expresión reducida la actuación programadora del empresario seguramente será más intensa, al menos cualitativamente. Conllevará un mayor detalle y precisión y por tanto una mayor o más minuciosa intervención en la ordenación de los tiempos de trabajo que si se realizan en jornada habitual completa¹⁹⁰.

Por otra parte, la dudosa concurrencia de la subordinación o dependencia en el trabajo a tiempo parcial sólo podría predicarse en sentido estricto, en algún caso, respecto de algunos de los indicios de esa nota, como la exclusividad o la continuidad, pero no de ella misma¹⁹¹. La dependencia, como característica configuradora del trabajo asalariado, tiene una configuración abierta y flexible, delimitada por indicios variables, en algún caso hasta contingentes y siempre evolutivos, como el mismo trabajo que pretenden enmarcar¹⁹².

Además, aún aceptando esa ontológicamente insostenible menor dependencia en el trabajo a tiempo parcial, sólo podría predicarse con alguna nitidez de prestaciones con una reducción temporal relevante, no de cualquiera, tal y como se permite en la vigente normativa, por la inexistencia de límites, tanto mínimos, como máximos de minoración en relación con la jornada habitual-completa. No resulta razonable estimar que es menos

¹⁹⁰ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.95 y ss. y 112; y ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal de Alemania", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.48.

¹⁹¹ ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs. 151 y 152. Este autor propone como término conceptual de delimitación del trabajo atípico asalariado, la vuelta a la nota de la ajenidad.

¹⁹² En este sentido, GOLDIN, A., "El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas", RR.LL., n°3, 1996, págs.31 y ss.; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Valencia, 1990, págs.37 y ss; y del mismo, "El trabajo subordinado como tipo contractual", D.L., n°39, 1993, págs.42 y ss. También, ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, pág.92, en referencia al concepto sustancial del poder directivo, como facultad de "utilización del trabajo contratado según el plan económico de la empresa".

dependiente un trabajador con una jornada parcial inferior en una hora diaria respecto de la ordinaria, que otro que cumpla ésta¹⁹³.

Otros criterios utilizados para apoyar la presunta especialidad del contrato a tiempo parcial, como la ausencia de profesionalidad, o el diferente o más flexible procedimiento de organización utilizado por el empresario para la gestión de este tipo de trabajos, o hasta la menor continuidad en la prestación, además de no tratarse, en sentido estricto, de elementos configuradores de una relación de trabajo asalariado, chocan, en último término, y sin necesidad de entrar en análisis más sustanciales, con el argumento anterior: la diversidad de posibilidades de trabajo a tiempo parcial¹⁹⁴. Cualquiera de ellas puede predicarse, a lo sumo, sólo respecto de jornadas con una reducción considerable y no de cualquier contrato a tiempo parcial.

De este modo, la especialidad del contrato a tiempo parcial a partir de las notas configuradoras del contrato tipo u ordinario a tiempo completo, resulta inadecuada. A lo más que podría llegarse es a distinguir y separar los supuestos de contratos a tiempo parcial con jornadas marginales o muy escasas como contratos de trabajo especiales, pero ello resulta realmente complejo y seguramente carente de justificación y fundamento objetivo¹⁹⁵. La pretensión de extender la posible especialidad o diferente naturaleza jurídica de una especie (trabajos marginales) al género (contrato a tiempo parcial), parece en cualquier caso

¹⁹³ En relación con algunos tipos de prestación de trabajo, el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de afirmar que la reducción de la jornada no es un indicio para determinar la inexistencia de dependencia y con ello la de una relación de trabajo asalariado incluida en el ámbito de aplicación de nuestro ordenamiento. Así, entre otros supuestos, respecto de prestaciones de mensajería (Sentencia de 26 de febrero de 1986, Ar.834/1986, y de la Sala Contencioso-Administrativa de 29 de noviembre de 1988, Ar.9047/1988), de transporte (Sentencia de 3 de marzo de 1988, Ar.1843/1988), de servicios por cuenta ajena en el ámbito de una farmacia (Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa de 23 de mayo de 1995, Ar.4175/1995), de servicios de comedor para una asociación de padres de alumnos de un colegio (Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa de 20 de junio de 1991, Ar.5056/1991), o de limpieza (Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa de 21 de junio de 1990, Ar.4681/1990).

¹⁹⁴ Vid., fundamentalmente, GRASELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padua, 1968, págs.39 y ss. y 91 y ss.; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.59 y ss.; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.112 y ss.

¹⁹⁵ Vid., en este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.17.

excesiva¹⁹⁶.

El necesario casuismo para determinar el pretendido alejamiento del contrato a tiempo parcial respecto de su género hace imposible, por tanto, la consecución de respuestas o conclusiones generales¹⁹⁷. Para ello habría que fijar convencionalmente un límite entre el contrato a tiempo parcial ordinario, asimilado al contrato de trabajo en cuanto a su naturaleza, y el contrato con jornada marginal, modalidad especial o subtipo del anterior, de naturaleza diferenciada¹⁹⁸. Pero, una vez más, la diferencia no deja de ser, por un lado convencional, no derivada de la naturaleza de los contratos; y por otro una vez más la distinción resultaría

¹⁹⁶ ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., predicen en este sentido la especialidad del contrato a tiempo parcial, aunque, de *lege ferenda*, plantean la posible distinción, dentro de esta modalidad contractual, de los contratos para trabajos marginales y fijos discontinuos como únicos con naturaleza específica, y, por ello, la reconducción del contrato a tiempo parcial común a la regulación del contrato de trabajo ordinario. De este modo, parecen trasladar la especialidad de estos subtipos a su género. A nosotros nos parece más razonable hacer el mismo planteamiento en sentido inverso, extendiendo la "normalidad", como contrato de trabajo ordinario, del género contractual a tiempo parcial a sus especies. De este modo se protege en mayor medida los derechos de los trabajadores, legitimando tan sólo un tratamiento proporcional al tiempo de prestación, y se es más fiel a la presunción general de contrato de trabajo, que juega en favor del contrato común. De los citados autores, "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", *RR.LL.*, nº1, 1995, págs.116 y 117.

¹⁹⁷ Desde otros puntos de vista llegan a similares conclusiones MERINO SENOVILLA, H., en su obra, *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 1994; expresándose en los términos siguientes: "La necesidad y exigencia de caracteres sustanciales que dotaran a este modo de trabajo de sustantividad propia y separada, es un presupuesto del que carece el TPP....De aquí la afirmación de que el TPP carece, desde un punto de vista jurídico, de anomalías y especificidades en grado frente a la denominada relación laboral común o a tiempo completo, que pudiera hacer pensar que esta prestación contiene diferencias sustanciales como para necesitar, por esta calificación, de un tratamiento normativo especial que equilibre el contenido contractual" (pág.113). Y más adelante, "...el trabajo como objeto del contrato viene determinado por la duración y por el tipo de actividad pactada...la diversidad en la duración del trabajo -de la prestación- no altera ni califica de modo diverso el negocio jurídico. La naturaleza jurídica del contrato y también la de la obligación laboral no varía por razón del tiempo..." (pág.118); y BROLLO, M., en su trabajo, *Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato*, Nápoles, 1991: "...El marco normativo, por lo tanto, refleja una separación sólo cuantitativa en la estructura íntima de la relación, que no está en condiciones de diferenciar el perfil causal del contrato de trabajo subordinado, que permanece caracterizado por un intercambio, en condiciones de heterodeterminación de la prestación debida y de dependencia económica, entre trabajo (reducido) y retribución (reducida)..."

¹⁹⁸ En este sentido, en Italia, el CNEL (Consejo nacional de economía y trabajo), en sus observaciones y propuestas sobre la revisión de la legislación de la relación de trabajo, aprobado en la Asamblea de 4 de junio de 1985, propuso la introducción en el concepto legal del contrato de trabajo de un índice cuantitativo de cualificación de la relación, constituido por el requisito de un mínimo de duración de la prestación referido en determinado período de tiempo. Se establecería así una base objetiva y cierta para restituir relevancia a la autonomía individual, distinguiendo entre actividad de trabajo considerada por las partes como tal, es decir, como puesta a disposición de energía laboral a la dependencia de la contraparte, y actividad considerada en función de prestaciones periódicas de un servicio, y por eso objeto de un contrato de obra. Vid. el mismo en MENGONI, L., "Il dibattito sulla revisione della legislazione del lavoro", *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, nº1, 1988, págs.9 y 10.

forzada respecto de las reducciones que estuvieran en la frontera entra ambos supuestos¹⁹⁹.

En cualquier caso, fuera de la difusa polémica sobre naturalezas jurídicas diferenciadas recién planteada y aceptando la identidad en esta cuestión entre el contrato a tiempo parcial y su género contractual de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico atribuyó a aquél de manera expresa en la sistemática del Estatuto de los Trabajadores la caracterización de modalidad de contrato de trabajo. Junto con el contrato de grupo²⁰⁰, los contratos formativos y el contrato de trabajo a domicilio, el contrato cuyo objeto es el trabajo a tiempo parcial, en su caso fijo discontinuo, y el contrato de relevo, están integrados en la sección cuarta del capítulo primero del título primero del Estatuto de los Trabajadores, dedicada a las "modalidades del contrato de trabajo", desde su versión original en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, hasta la aprobación del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación²⁰¹. Esta norma, y su homóloga posterior Ley 10/1994, de 19 de mayo, derogaron el artículo 12 ET dedicado a nuestra modalidad contractual, extrayendo del unitario texto legal estatutario la regulación de contrato a tiempo parcial²⁰². No obstante, posteriormente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, hace retornar a esta figura contractual a la sección dedicada

¹⁹⁹ Una solución intermedia la adoptó probablemente nuestro legislador en el RD Ley 18/1993 y en el artículo 12 ET anterior a su reforma por el RD Ley 8/1997, al configurar dentro del contrato a tiempo parcial una submodalidad con jornada especialmente reducida, menor de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, la constitutiva de los llamados "trabajos marginales", a la que se atribuyeron especiales consecuencias jurídicas, fundamentalmente en materia de protección social. Una valoración crítica de esta distinción legal, desde el principio de igualdad y no discriminación, aparte de los autores citados infra, capítulo octavo, en MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.119 y ss.

²⁰⁰ El llamado trabajo en común, aún cuando se contempla en el mismo precepto que el contrato de grupo, no se puede considerar, en sentido estricto, una modalidad contractual, sino, más bien una forma de ejercicio del poder directivo y organizativo del empresario respecto de varios trabajadores vinculados individualmente cada uno con su respectivo contrato de trabajo. Vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.101; ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1985, pág.417; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.212 y 213; VV.AA. (dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, pág.956; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág.504; y BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en, VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.53 y ss.

²⁰¹ Sobre las presuntas causas que ampararon la consideración legal del contrato a tiempo parcial como modalidad contractual de trabajo, vid. MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.113 y ss.

²⁰² También se deroga en estas normas el artículo 11, sobre el trabajo en prácticas y para la formación.

a las modalidades contractuales de trabajo.

Con carácter general, la caracterización de un vínculo laboral como modalidad contractual tiene a nuestro juicio tres dimensiones fundamentales con respecto a la conformación del mismo como relación laboral especial. En primer lugar, la concurrencia en el contrato de algún factor que lo particulariza respecto de su género, aunque no de forma esencial. En segundo lugar, la incidencia de la voluntad de las partes en atribuir a su relación ese factor de modalización. En tercer lugar, el protagonismo que los sujetos pactantes van a tener no sólo en la constitución y modalización de su vínculo, sino también en el establecimiento de su específico régimen jurídico.

Desde la primera de estas dimensiones, la atribución legal de la categoría de modalidad contractual supone, seguramente, la toma en consideración de determinadas circunstancias que al superponerse sobre una relación de trabajo que reúne las notas del artículo 1-1 ET, son susceptibles de modalizar en alguna medida la conformación jurídica general del trabajo asalariado, por afectar a alguno de sus elementos accidentales y precisan por ello alguna atención específica²⁰³. Como el propio término indica, la modalidad sólo afecta al modo, sin que cambie o destruya la esencia del contrato de trabajo²⁰⁴, mientras que la especialidad implica una singularidad y diferencia respecto lo común²⁰⁵.

Es cierto que las modalidades contractuales también particularizan en alguna medida la configuración general del contrato de trabajo ordinario. Respecto del contrato a domicilio,

²⁰³ En este sentido, QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, pág.50.

²⁰⁴ Modo: Forma variable y determinada que puede recibir un ser, sin que por recibirla se cambie o destruya su esencia (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición, Madrid, 1992). En palabras de ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, pág.84, el carácter a tiempo parcial del trabajo "es una cualidad adverbial que opera a modo de adyacente circunstancial del contrato de trabajo mismo".

²⁰⁵ Especial: Singular o particular, que se diferencia de lo común o lo general (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición, Madrid, 1992).

la ausencia de control directo empresarial²⁰⁶, y en relación con el contrato de grupo, la interposición de un jefe de grupo. Ambas circunstancias puede afectar a la dependencia o subordinación del trabajo asalariado ordinario, atribuyendo cierta especialidad a estas relaciones de trabajo y a sus regímenes jurídicos²⁰⁷, aún cuando formalmente tengan la consideración de modalidades contractuales y no lleguen a precisar su caracterización como relaciones laborales de carácter especial²⁰⁸. Por su parte, los contratos formativos se configuran con mayores dosis de particularidad, derivada de su especial y múltiple objeto de intercambio trabajo-retribución-formación.

En relación con el segundo de los aspectos, las relaciones laborales especiales seguramente se ven particularizadas por la especial naturaleza del trabajo pactado, o la específica posición del sujeto prestador de los servicios o del perceptor de los mismos. Estas circunstancias no son definidas por las partes en el contrato sino que se les impone por el tipo de prestación que acuerdan. Por el contrario, en las modalidades contractuales, la particularidad que se les atribuye viene impuesta por la voluntad de las partes. Su caracterización legal como modalidades contractuales parece aludir por tanto también a su conformación contractual²⁰⁹.

²⁰⁶ Para ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.145, el trabajo a domicilio es una relación laboral especial. Vid. también en este sentido, OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., Tomo I, 1990, pág.234.

²⁰⁷ Para QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, pág.55, por la relevancia de sus particularidades, las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores serían más susceptibles de ser consideradas relaciones laborales especiales, salvo la del contrato a tiempo parcial, por cuanto que "la fisonomía típica del contrato de trabajo no resulta alterada por el hecho de que la actividad de trabajo se preste durante un período de tiempo inferior al que es habitual en la actividad de que se trate". De igual modo, entiende que aquellas modalidades contractuales están dotadas de mayores particularidades frente al trabajo común, que las relaciones laborales calificadas como especiales en el artículo 2-1 ET.

²⁰⁸ Vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.99 y 100 y 141 y ss.; ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1985, pág.413 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.212 y 456 y 457; VV.AA. (dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, pág.953 y ss.; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, págs.499 y 500 y 503 y 504; BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en, VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.80 y ss.; y en la misma obra colectiva anterior, DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCIA NINET, J.I., "Contrato de trabajo a domicilio", págs.319 y ss.

²⁰⁹ Vid., también CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., n°63, págs.75 y ss.

Salvo matices respecto de los contratos formativos o los trabajos a tiempo parcial fijos discontinuos, el trabajo a domicilio, el contrato de grupo o el vínculo a tiempo parcial en general suponen la voluntad empresarial, en su caso del trabajador, y en último término y formalmente mutua, de que los servicios se presten en el lugar libremente fijado por el trabajador, de que se realicen de forma conjunta y unitaria por un grupo de personas, y de que se desarrollen menos tiempo del habitual, respectivamente. Es evidente que esta voluntad vendrá influida por factores relativos al trabajo contratado, pero en último término son las partes las que deciden conformar su relación de ese modo, pudiendo hacerlo en muchos casos sin necesidad modalizar el contrato de trabajo ordinario²¹⁰.

En fin, respecto de la tercera de las dimensiones apuntadas, a diferencia de las relaciones laborales especiales del artículo 2-1 ET, el matiz diferencial de las modalidades contractuales no tiene a juicio del legislador la entidad suficiente, no afecta de manera esencial al modelo común y ordinario de trabajo asalariado, como para prever un estatuto jurídico diverso y separado²¹¹, mediante la remisión de su ordenación a la potestad reglamentaria, sin perjuicio de que pueda resultar aplicable supletoriamente el régimen común²¹². Las particularidades propias de las modalidades contractuales no las hacen acreedoras de un régimen jurídico especial, a diferencia de las relaciones laborales especiales y, probablemente, de los contratos formativos²¹³. Éstas reciben del legislador respuestas

²¹⁰ En los contratos formativos, su particularidad se debe al doble objeto de intercambio laboral y formativo, y éste se deriva más de las prestaciones pactadas en sí mismas que de la autonomía de las partes. De este modo, posiblemente se asemejen más a las relaciones laborales especiales que a una mera modalidad contractual. Vid., en este sentido, QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, pág.55. Por lo demás, esta era la caracterización del contrato de aprendizaje en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (art.3-1).

²¹¹ Para OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., Tomo I, 1990, pág.228, las modalidades contractuales "se caracterizan por añadir al esquema contractual estándar una cláusula condicional, temporal o modal". Sobre este tema, vid., también, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.93 y ss.; y, en general, sobre la existencia o no de contrato de trabajo especiales con su propio estatus jurídico diferenciado, DE FERRARI, F., Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1969, págs.3 y ss.

²¹² Vid., GONZALEZ DE LENA, F., "Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores", RR.LL., nº2, 1986, pág.16.

²¹³ A los mismos se dedica un extenso precepto estatutario (art.11 ET), compuesto por dos epígrafes y catorce subepígrafes, y diecisiete artículos de un Reglamento integrado por veinte (RD 2317/1993, de 29 de diciembre). Además, estas abundantes previsiones legales se refieren materialmente a multitud de derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, abarcan toda la vida de la relación y se alejan, en bastantes ocasiones,

jurídicas particulares y exhaustivas, llegando a conformar en algunos casos auténticos estatutos jurídicos paralelos. Por el contrario, en principio, a las modalidades contractuales les son aplicables las reglas comunes previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, sin que tengan a estos efectos especialidad alguna. Tan sólo les resultarán aplicables de forma específica sus respectivos preceptos estatutarios y, en algún caso, sus desarrollos reglamentarios, por lo demás, de nuevo con la salvedad vista de los contratos formativos, realmente poco exhaustivos, confirmando su "normalidad".

Por otra parte, la parquedad legislativa tiene también como consecuencia la consolidación de la "contractualidad" de estas modalidades, de modo que se deja en manos de las partes en el contrato la eventual previsión de sus reglas particulares. En este sentido, además, se trata en todos los casos, salvo en los contratos formativos, de formas de prestación enormemente individualizables, al menos en lo que se refiere a su régimen jurídico específico. El contrato a domicilio, en el que el trabajador presta sus servicios en el lugar que decide, de forma individual y no inmerso en una plantilla organizada y coordinada, difícilmente podrá ver sus condiciones de trabajo previstas de manera precisa en una norma general. Los trabajadores de un grupo unitario, de igual modo, concertarán y regularán sus prestaciones en el contrato de grupo, como si se tratase de un micro convenio colectivo de eficacia obligacional, o de una contrata por parte de la agrupación²¹⁴. Por su parte, como vimos, la gran diversidad y flexibilidad del contrato a tiempo parcial también aconseja una ordenación particular y contractualizada de su régimen jurídico²¹⁵.

De forma más específica, en relación con el contrato a tiempo parcial, su

del régimen común y general del Estatuto de los Trabajadores. Se refieren y por tanto particularizan y difieren de la normativa general, a aspectos tan distintos y relevantes como la capacidad contractual; las funciones, el objeto, la duración, las prórrogas y la suspensión del contrato; las limitaciones y las formalidades en la contratación; el período de prueba, las retribuciones, la novación contractual; el tiempo de trabajo y de formación; las obligaciones, incumplimientos y sanciones laborales para los empresarios; la seguridad social, etc.

²¹⁴ Vid., ALONSO OLEA, M., Pactos colectivos y contratos de grupo, Madrid, 1955, págs.27 y 28 y 147 y ss.; y BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en, VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.87 y 88.

²¹⁵ Vid., CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo, R.E.D.T., nº63, págs.96 y ss.

caracterización como modalidad contractual y su correlativa "normalización" como relación laboral no especial²¹⁶, supone el reconocimiento de que su única particularidad es tener un objeto, prestación de trabajo, cuantitativa o temporalmente inferior, respecto de la jornada considerada habitual completa y de aplicación automática, salvo pacto en contrario, en la actividad de que se trate²¹⁷. Fuera de otros fines o funcionalidades metajurídicos del trabajo que nos ocupa, y que enunciamos en otro momento, es esta particularidad cuantitativa o temporal de la jornada de trabajo la que justifica jurídicamente la existencia de los contratos a tiempo parcial²¹⁸, su caracterización como modalidad contractual y la adaptación del conjunto de derechos y obligaciones a esa peculiaridad, en la medida en que, con carácter general, la regulación de los mismos se establece sobre el presupuesto de la prestación tipo o modelo, a jornada completa²¹⁹.

Esta adaptación, por lo demás, no supondrá, como veremos, la general exclusión del contrato a tiempo parcial del régimen jurídico general del contrato de trabajo, o la incompatibilidad de éste respecto de aquella modalidad, sino, más bien en sentido contrario, una reafirmación de esas reglas trasladadas en correspondencia proporcional a una relación

²¹⁶ En este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.61, para quien la normalización supone la equiparación del trabajador a tiempo parcial.

²¹⁷ "su fisonomía (la del contrato de trabajo a tiempo parcial) recoge todos los elementos definitorios de la relación paradigmática, pero presenta un dato tipológico -la prestación cuantitativamente más reducida...- que los distingue" (LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.17).

²¹⁸ En este sentido, para PANZARINI, R., "Recenti sviluppi della legislazione del lavoro con riferimento ai contratti di solidarietà, di formazione e lavoro e di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1986, I, pág.36, el contrato de trabajo a tiempo parcial es un contrato normal tan sólo atenuado en la cantidad de prestación de trabajo y, correspondientemente, en la cantidad de la retribución. Por el contrario, para ALAIMO, A., "le modificazioni della distribuzione dell'orario nel rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista italiana di diritto del lavoro, 1987, págs.456 y ss., el único criterio idóneo para afirmar la especialidad del trabajo a tiempo parcial sería el fundado en la especialidad de su disciplina normativa, puesto que el binomio reducción temporal-reducción retributiva puede ser concebido como elemento típico de adición o sustracción que introduzca diversidades sustanciales respecto de la relación típica. También en este sentido, CARINCI, F., Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato, Torino, 1985, vol.II, págs.27 y ss., estima que el carácter cuantitativo puede ser suficiente para que una relación pueda ser considerada como especial; de igual modo, MENGONI, L., Lezioni sul contratto di lavoro, Celuc, 1971, pág.34, entiende que la diferencia cuantitativa, a partir de cierto límite, puede constituir una diferencia cualitativa.

²¹⁹ Vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.429; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.35 y 107 y ss.

con una menor jornada de prestación²²⁰. La adaptación supone la interpretación y aplicación de las reglas generales sobre el trabajo asalariado para adecuarlas a las particularidades de cada trabajo a tiempo parcial, no la contemplación de un régimen jurídico diverso. Ello sin perjuicio de que algunos de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo, previstas en principio para una relación ordinaria a tiempo completo, puedan resultar inaplicables cuando la cuantía y la distribución de la jornada parcial lo imponga en términos de lógica y racionalidad²²¹.

Un contrato cuyo objeto prestacional puede abarcar, dentro del marco legal, desde una jornada casi completa, hasta acercarse a la inexistencia de prestación, no acepta seguramente criterios generales de aplicación del mismo régimen jurídico laboral. Algunas reglas generales se verán posiblemente excepcionados por el necesario casuismo que la diversidad y amplitud de nuestra figura contractual exige. Pero, precisamente por ello, no podemos afirmar que el contrato a tiempo parcial no genere una relación de trabajo ni la aplicación general, aun

²²⁰ La adaptación proporcional no deja de ser la aplicación del principio de igualdad en cuanto al conjunto de derechos y obligaciones laborales derivados del tiempo de trabajo y, por tanto, del régimen jurídico común. En palabras de ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., "Serían, pues, aplicables a los trabajadores a tiempo parcial los principios de equiparación y proporcionalidad -realización aritmética del principio de igualdad- respecto de los trabajadores a tiempo completo", en la obra de los citados autores, Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; o en expresión de BROLLO, M., en Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.86, "Este (el criterio de proporcionalidad)..., constituye el principio base de interpretación del que se debe servir el intérprete en la correspondiente actividad hermenéutica de adaptación a las peculiaridades del caso, ya que permite mantener en constante equilibrio el intercambio entre la prestación (reducida), y contraprestación (también reducida)... La proporcionalidad aparece como mero efecto 'fisiológico' de la naturaleza sinalagmática del contrato de trabajo y no como 'derogación' de la reglamentación común general". Desde una perspectiva general, vid., CABRERA BAZAN, J., "Sobre la causa y el principio de equivalencia de prestaciones en el Contrato de Trabajo", en VV.AA., Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980.

²²¹ En este sentido, MORGERA, P., "La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1981, I, pág.232, habla de "especialidad negativa" en relación con la no aplicabilidad de algunas de las partes de la disciplina general al trabajo a tiempo parcial. Por su parte, ARDAU, G., "Parere legale sul trattamento del lavoro a part time", Orientamenti della giurisprudenza del lavoro, 1972, pág.506 y ss., acoge el apelativo de "speciale e aggiungeva", que caracteriza a la normativa común en relación con el trabajo a tiempo parcial, en el sentido de que algunas de sus previsiones se aplican íntegramente, otras proporcionalmente y otras no se aplican. GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.190, el contrato de trabajo a tiempo parcial es un contrato especial al que se aplica la normativa general en materia de trabajo subordinado sólo cuando sea compatible con especialidad del contrato. BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.182, estima que el criterio de proporcionalidad puede resultar en ocasiones inadecuado, debiendo completarse con otros criterios subsidiarios como la suficiencia, la paridad, la equidad, la racionalidad, la adecuación; y que, por otra parte, en algunos casos ese principio resulta inaplicable.

proporcionada o excepcionada, del régimen jurídico laboral²²². De hecho, y en estricta lógica, incluso el criterio de excepcionar la aplicación de alguna regla laboral común al trabajo a tiempo parcial, significa confirmar la aplicabilidad general de ese ordenamiento y la pertenencia por tanto de nuestro contrato²²³, como especie, al género contractual de trabajo²²⁴.

Por otra parte, desde una perspectiva positiva, el propio tenor legal del escueto precepto que se refiere al régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial (art.19 del RD 2317/1993) confirma esta afirmación. Los derechos de éstos serán los mismos que los de aquellos contratados a jornada completa, y sólo cabrán las peculiaridades que se deriven del menor tiempo de prestación, con la garantía formal adicional de que las mismas habrán de estar previstas en la ley o en los convenios colectivos²²⁵.

Cualitativamente, tanto aquél contrato, como sus efectos jurídicos, son contrato de trabajo y estatuto jurídico laboral comunes, aun cuando con criterios formales prefiera hablarse de modalidad contractual²²⁶. Incluso aun cuando la aplicación de aquél conjunto de

²²² "...la ausencia de un estatuto jurídico específico para esta relación laboral impone la necesidad de elaborar un régimen jurídico desde el contenido dispuesto para el TTC, mediante una serie de filtros o criterios, que tratan de adecuar la regulación general del TTC al TPP (las manifestaciones del principio de igualdad)" (MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.175 y 176).

²²³ Excepción. 2. Cosa que se aparta de la regla o condición general de las demás de su especie. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, Madrid, 1992. Excepcionar significa, por tanto y también, confirmar la pertenencia a algo de la cosa excepcionada.

²²⁴ En este sentido, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, Vol.II, Milano, 1985, págs.376 y 377, afirma que no puede hablarse de especialidad como diversificación cualitativa de la subordinación. El pacto de jornada reducida es plenamente compatible con la causa típica del contrato de trabajo y no altera su naturaleza en ninguno de sus elementos esenciales. El tratamiento proporcional de algunas instituciones no debe verse como una alteración de la norma general sino como una consecuencia natural de la sinalagmaticidad de la relación, y supone no una derogación, sino la aplicación de la disciplina general del trabajo subordinado.

²²⁵ Vid., también, en general, PELLISSIER, J., "La relation de travail atypique", Droit Social, n°7, 1985, págs.537 y 538.

²²⁶ Para MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.115, "el trabajo a tiempo parcial se debe tipificar como contrato laboral común en que la prestación de ese trabajo se establece por debajo de la ordinaria a tiempo completo". Por su parte, ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, pág.85, niega incluso su conformación como modalidad contractual.

derechos y obligaciones requiera de una actividad interpretativa casuística de adaptación, equiparación, proporcionalidad o excepción a cada supuesto²²⁷, en función de la incidencia del tiempo de prestación en el nacimiento y desarrollo de las distintas condiciones de trabajo y empleo y su distinta funcionalidad y conformación jurídica; y de la diversidad de las cuantías y formas de distribución del trabajo a tiempo parcial²²⁸.

²²⁷ Vid. infra capítulos sexto y séptimo.

²²⁸ BROLLO, M., propone la expresión "relación de trabajo con reglamentación especial", como contraposición a la de "relación especial de trabajo", vid., de la citada autora, Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.88 y 89.

CAPITULO CUARTO: NACIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. CONTRATACIÓN EXPRESA A TIEMPO PARCIAL

Con carácter general, nuestro ordenamiento reconoce el principio de libertad de forma en la contratación, tanto en el Derecho Común (art.1278 CC), como en el Derecho del Trabajo (art.8-1-primera frase ET), por lo que las partes son libres en cuanto al modo de exteriorizar su consentimiento en obligarse. Igualmente, se estima que existe voluntad contractual, aun cuando no concorra una manifestación expresa de su consentimiento, si de sus conductas se desprende la misma, por el hecho de entregar y aceptar el objeto de su relación (art.8-1, in fine)¹.

No obstante, el origen típico, ordinario y previsto por el legislador del contrato a tiempo parcial es la expresión inicial del mutuo acuerdo sobre una prestación de trabajo temporalmente reducida exteriorizado en forma escrita y en modelo oficial². Ciertamente la literalidad del artículo 12-1 ET parece contemplar nuestro contrato desde la mera realización de su objeto, cuya existencia sobrentiende la del pacto. Sin embargo, tanto el artículo 8-2 ET, como el 18-1 del RDFO, exigen la constancia escrita del mismo, expresa por tanto, y, éste último, su consignación en modelo oficial que incorpora como anexo³.

¹ BAYON CHACON, G., "Los problemas de forma en el contrato de trabajo", Revista de Derecho Privado, nºXXXIX, 1955, págs.334 y ss.; ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.388 y ss.; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.203 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.410 y ss.; y MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág.296 y ss.; VV.AA. (coord. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, págs.395 y ss.; RAYON SUAREZ, E., "La forma del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.6 y ss.; y ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., Nº17, 1995, págs.140 y 141.

² RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.285.

³ Como constata MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.261., la exigencia de forma escrita, frente al principio general de libertad de forma, pretende dotar a los específicos contratos a los que se les exige, de una mayor certidumbre en cuanto a las circunstancias y condiciones en que

No obstante, estos requisitos formales no resultan exigibles para la validez del contrato (ad solemnitatem)⁴, sino que sólo se precisan como elementos probatorios, por lo que su ausencia no conlleva la nulidad del mismo⁵. Es cierto que el incumplimiento de esas exigencias conllevará, a tenor del citado precepto estatutario y del número 3 del reglamentario, que el contrato se presuma por tiempo indefinido y a jornada completa, por lo que podría desprenderse que aquellas se prescriben como presupuestos de validez del contrato a tiempo parcial y de duración determinada.

Sin embargo, en la medida en que las expresadas sanciones legales admiten la prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del trabajo y el carácter a tiempo parcial de la prestación, las citadas formas asumen un simple carácter probatorio, por cuanto que cabe probar la efectiva naturaleza temporal y el carácter parcial del contrato a través de otros

se desarrollará. En este sentido, se prescribe esta obligación respecto de las relaciones de trabajo que poseen determinadas singularidades. Entre otros, a los contratos formativos, a tiempo parcial (incluido el de relevo y el de trabajos fijos discontinuos), a domicilio, de obra o servicio determinado, los de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los de duración determinada superior a cuatro semanas (art.8-2 ET). También deberán constar por escrito los contratos de interinidad y los eventuales por circunstancias de la producción de vigencia superior a la antedicha (art.6 RD 2546/1994); y los indefinidos de fomento del empleo (DA primera-3 RD Ley 8/1997). Y los concertados para la prestación de las relaciones laborales especiales de alta dirección (art.4 RD 1382/1985), deportistas profesionales (art.3 RD 1006/1985), artistas en espectáculos públicos (art.3 RD 1435/1985), mediadores mercantiles dependientes (art.2 RD 1438/1985), minusválidos en centros especiales de empleo (art.5 RD 1368/1985) y estibadores portuarios (art.15 RD Ley 2/1986). Vid., en general, RAYON SUAREZ, E., "La forma del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.16 y ss.

⁴ Para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.135, los requisitos formales del contrato a tiempo parcial son ad substantiam, de modo que su ausencia determina la nulidad de la cláusula de reducción de la jornada, con la salvedad de los efectos previstos para la prestación que resulte de hecho. Para esta autora, págs.136 y 137, la forma vinculante no sólo supone una regla de certeza para las partes: para el trabajador con el objeto de evitar una excesiva indeterminación de su obligación prestacional, para el empresario, con el objeto de reducir sus obligaciones contributivas; sino que con ella también se tutelan intereses colectivos y públicos, correlativos a los objetivos explicitados por el legislador de transparencia y regularidad en la relación de trabajo; de modo que se trata de tutelar también los intereses de los trabajadores concurrentes y los de la seguridad social. Por su parte, para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.63, la forma escrita del contrato a tiempo parcial es un mero requisito de regularidad del acto negocial, cuya ausencia sólo conlleva la aplicación de una sanción administrativa.

⁵ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.27; y, en general, aparte de los autores y obras generales citados más arriba, APARICIO TOVAR, J., "La forma en el contrato de trabajo", R.E.D.T., N°1, 1980, págs.131 y ss.; y PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado de trabajo, Valladolid, 1994, págs.64 y ss. También la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Contencioso-Administrativa) de 5 de marzo de 1990 (Ar.1823/1990).

medios probatorios diversos de la expresión escrita de su voluntad⁶. Por lo demás, tampoco ésta resulta decisiva, por cuanto que la calificación que de su contrato hagan las partes también admite prueba en contrario que determine su desajuste con la realidad de la relación laboral desarrollada, tanto en su vigencia como en su jornada, en cuyo caso primará ésta⁷. Sobre todo ello volveremos más adelante.

En cuanto a los concretos requisitos de forma de nuestra modalidad contractual⁸, el artículo 18-1 RFO 2317/1993 impone a los contratos a tiempo parcial su constatación por escrito en el modelo oficial que figura como anexo en ésta norma, debiendo constar, como contenido mínimo, "entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios". Tras la reforma operada por la Ley 42/1994, es claro que la mención al supuesto del artículo 15 ET que justifica la temporalidad del contrato, ha de entenderse referida a cualquier modalidad contractual de duración determinada amparada legalmente, salvo la de formación⁹.

Causa cierta sorpresa la específica exigencia en el expresado precepto de la constancia "entre otros elementos" de los que en líneas anteriores enunciamos. Si los expresamente

⁶ En este sentido, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, Vol.II, Milano, 1985, pág.341.

⁷ En este sentido, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.207.

⁸ Referidas en el párrafo 1 del artículo 18 RDFO, a "los contratos a tiempo parcial celebrados según lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación", mención que hemos de entenderla referida hoy respecto del artículo 12 ET.

⁹ Antes de la Ley 42/1994 las posibilidades de contratación a tiempo parcial y de vigencia definida estaban restringidas en la LFO a las causas previstas en el citado artículo 15 ET; y en aquel momento pudo plantearse, no obstante, la posibilidad de un contrato en prácticas y a tiempo parcial, en la medida en que, aún cuando la regulación de nuestro contrato restringía las causas de temporalidad a las del artículo 15 ET (art.4-2 LFO, en su primera redacción), la normativa de aquel contrato formativo parecía admitirlo a jornada parcial (art.4 RFO). Sobre este tema, vid., entre otros, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.100; y poniendo en entredicho su legalidad, ALBIOL MONTESINOS, I., "Consideraciones sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", Tribuna Social, nº40, 1994, pág.21.

citados no son los únicos que han de fijarse obligatoriamente, ¿por qué los menciona?. Si se establece un modelo oficial obligatorio en el que se prevén otros elementos, presupuestos, requisitos, condiciones y cláusulas contractuales, ¿por qué se les da un tratamiento diferenciado?. ¿Acaso no resulta obligatorio completar todas las previsiones del modelo oficial?¹⁰.

Para responder a estas cuestiones requisitos resulta aconsejable acudir a la finalidad pretendida con carácter general por las obligaciones formales en la contratación laboral. Estas, tienen como objeto dotar de certeza a las condiciones y circunstancias de desarrollo de la prestación de servicios en las relaciones que gozan de cierta singularidad respecto del género contractual común de trabajo¹¹. Desde esta perspectiva, las tres constancias expresamente exigidas se refieren precisamente a los dos elementos que particularizan el contrato a tiempo parcial, necesariamente uno, la jornada reducida y su distribución, y de manera contingente otro, su posible duración determinada¹².

En este sentido, por tanto, junto con los presupuestos, elementos y requisitos generales de validez exigidos para la existencia y licitud de todo contrato, y, en particular para el de trabajo¹³, para la regularidad del contrato a tiempo parcial seguramente será suficiente la constancia escrita de las cláusulas expresamente prescritas por la norma, y probablemente sólo la relativa a la reducción de la jornada y su especificación o distribución¹⁴. Por una

¹⁰ En relación con el contrato de relevo, también el artículo 8-a del RD 1991/1984 contiene una regla criticable en este sentido. A este respecto resulta más correcta la prescripción formal sobre los contratos formativos (art.15-1 RFO), que dispone que "Los contratos en prácticas y de aprendizaje (para la formación tras el RD Ley 8/1997) se formalizarán en los modelos oficiales que figuran como anexo al presente Real Decreto".

¹¹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.261.

¹² Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.262 y 263; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.27.

¹³ Ex artículo 1261 del Código Civil, consentimiento, objeto y, matizadamente, causa. Vid., aparte de las obras más generales ya citadas, SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.660 y ss.

¹⁴ Incluso el propio artículo 34-1 ET, al prescribir que "La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo", parece amparar por sí mismo, también, la posibilidad de

parte, por cuanto que ambos elementos singularizan el contrato a tiempo parcial respecto de su género, y su existencia conlleva el desplazamiento de la normativa común que resulte aplicable en materia de jornada, calendario y horario¹⁵; y, por otra, porque en caso contrario probablemente quedara indeterminado el objeto del contrato (artículo 1273 CC)¹⁶.

Respecto de las consecuencias derivadas del incumplimiento de la obligatoria consignación escrita del contrato a tiempo parcial (art.8-2 ET) y de la también imperativa constancia de la cuantía y la distribución de la jornada (arts.1256 y 1273 CC, 8-5 y 34-1 y 6 ET, y 18-1 RFO)¹⁷, consistirían en la aplicación supletoria y presuntiva de la jornada

un contrato a tiempo parcial, cuando en el acuerdo de voluntades conste, aparte de los presupuestos, elementos y requisitos de existencia y validez de todo contrato de trabajo, sólo una duración de la prestación que resulte inferior a la habitual-completa. Sobre la vigencia de la autonomía de la partes en relación con la jornada, vid., SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 21 y ss.

¹⁵ En este sentido, para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.137 y 138, los requisitos formales se presentan como garantías de la efectiva y consciente disponibilidad del trabajador de una relación de trabajo que se aparta del modelo típico y general. Por su parte, para MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contratto", Il Diritto del lavoro, nº5, 1992, págs.418 y 419, Las obligaciones sobre forma y contenido del contrato a tiempo parcial se corresponden con la exigencia de certeza acerca de la efectiva voluntad de las partes de instaurar una relación de trabajo caracterizada por la reducción convencional de las recíprocas prestaciones, aunque, por otro lado, introducen cierta rigidez que parece contrastar con la configuración del trabajo a tiempo parcial como modelo típico de flexibilidad del trabajo.

¹⁶ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.30 y 31; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.57; y, en general, CABRERA BAZAN, J., Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico, Madrid, 1982, págs.68 y ss.; ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.377 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, págs.407 y 408; y MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág.293 y 294.

¹⁷ Con anterioridad, al amparo sucesivo de los Reales Decretos 1362/1981, 1445/1982 y 1991/1984, la omisión de forma escrita en el contrato a tiempo parcial se sancionaba con la no aplicación de la reducción en las cotizaciones sociales en proporción al tiempo realmente trabajado. No obstante, esta consecuencia reglamentaria fue finalmente inaplicada y declarada nula de forma reiterada, ante el empecinamiento de la Administración de la Seguridad Social, por el Tribunal Supremo, por exceder de las previsiones legales del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Vid. las Sentencias de su Sala Contencioso-Administrativa de 14 de diciembre de 1995 (Ar.9001/1995); de 18 de julio de 1991 (Ar.5997/1991); de 3 de diciembre de 1990 (Ar.9703/1990); de 11 de octubre de 1990 (Ar.7441/1990); de 4 de junio de 1990 (Ar.5418/1990); de 21 de junio de 1990 (Ar.4681/1990); de 9 de abril de 1990 (Ar.3069/1990); y de 5 de marzo de 1990 (Ar.1823/1990). La normativa vigente no establece, acertadamente, esa conflictiva consecuencia. Vid., BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.144.

habitual en el ámbito de que se trate, ordinariamente la convencional¹⁸. Por un lado, como consecuencia de su vigencia general, cuya exclusión por minoración precisa de un pacto sobre el particular (art.12-1 y 34-1 ET)¹⁹. Por otra parte, por aplicación de la presunción del artículo 8-1 ET, que se inclina a favor del contrato ordinario o común y de su regulación, en nuestro caso a jornada completa, salvo que se demuestre que se trata de un vínculo especial o modalizado²⁰. Finalmente, por imposición de la más específica sanción legal del artículo 8-2 ET y del párrafo tercero del artículo 18 del RD 2317/1993, que presumen celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos no formalizados por escrito²¹, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios"²².

Para el análisis de estas consecuencias presuntivas de esta específica sanción legal, es oportuno, en primer lugar, ponerlas en relación con los elementos de necesaria constancia escrita a que aludimos en líneas anteriores, por cuanto que es claro que la ausencia de precisión de uno u otro, o de ambos, delimitará el ámbito de aplicación y los efectos de

¹⁸ En este sentido, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.334.

¹⁹ Por el carácter normado o de disciplina objetiva del contrato de trabajo. Vid., también, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, págs.413 y 414; y VV.AA. (Dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, págs.289 y 290.

²⁰ Vid. BAYON CHACON, G., "Los problemas de forma en el contrato de trabajo", Revista de Derecho Privado, n°XXXIX, 1955, pág.344; y ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.200.

²¹ La sanción-presunción de contratación a jornada completa ¿supone que el legislador presume que el trabajador no accede voluntariamente a un trabajo a tiempo parcial?

²² La anterior regulación de los contratos a tiempo parcial, contenida en el Real Decreto 1991/1984 de 31 de octubre, establecía también esta consecuencia en su artículo 5-3. No preveía esta norma, sin embargo, la segunda consecuencia que establece la actual regulación, es decir, la de considerar los contratos a jornada completa, por lo que se vaciaba de contenido la sanción legal cuando el contrato a tiempo parcial ya fuera indefinido. En este sentido, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.204; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.76; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.261, 262 y 266. De igual modo, las enmiendas n°209 y 315 al Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, pretendieron, sin éxito, incorporar una cláusula en el precepto estatutario dedicado al contrato a tiempo parcial con el siguiente tenor: "El contrato (a tiempo parcial) se celebrará siempre por escrito. En caso de incumplimiento se entenderá que fue celebrado con carácter ordinario". Vid., también, sobre estas enmiendas, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.28.

aquella sanción²³. De este modo, la ausencia del acuerdo escrito sobre la determinación temporal de la prestación reducida, dato que define y configura el contrato a tiempo parcial y que lo diferencia respecto del género contractual de trabajo en cuanto a la jornada, es lo que justifica el entendimiento de que el vínculo es el común en cuanto a la jornada, completa²⁴. Por el contrario, la indeterminación de la jornada o la irregularidad en su constancia escrita no tendrá consecuencias sobre la vigencia, en su caso, temporal del contrato si ésta se ha precisado en los términos legales²⁵. Por su parte, la omisión de la precisión sobre su vigencia es la que ampara la presunción de existencia de una relación común respecto de su duración, indefinida²⁶. En fin, la omisión de ambas circunstancias, o, en su caso, la mera ausencia de pacto escrito, determinará la aplicación conjunta de ambas sanciones presuntivas. Lógicamente nos centraremos en la primera, más específica a nuestros particulares y parciales efectos.

Por otra parte, la presunción de contrato a jornada completa y por tiempo indefinido también puede comprenderse y tiene como efecto la aplicación supletoria del régimen contractual común de trabajo (a jornada completa y por tiempo indefinido), derivada de la

²³ Como vimos con ocasión del análisis de los antecedentes legales de la regulación del contrato a tiempo parcial, esta sanción normativa estuvo inicialmente desprovista de cobertura legal al no estar contemplada en el DLFO 18/1993, ni en su posterior y homónima LFO 10/1994, encontrando tal apoyo en la modificación que sobre el artículo 8 ET operó la Ley 11/1994 y que finalmente se incorporó al vigente TRET de 1995. Sobre el inicial exceso del RFO en este punto, Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, pág.171; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.98; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.29; y PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado de trabajo, Valladolid, 1994, pág.68.

²⁴ Vid., ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.87. En sentido contrario, si bien antes de la existencia de la presunción legal de los artículos 18-3 RFO y del vigente 8-2 ET (con el texto incorporado por la Ley 11/1994), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 12 de noviembre de 1992 (As.5874/1992), estimó que la inobservancia de forma escrita del contrato no privaba al mismo de su carácter parcial.

²⁵ Vid., en este sentido, la Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 1990 (Ar.7428/1990); y las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Extremadura, de 20 de diciembre de 1995 (As.4720/1995); de Madrid, de 5 de junio de 1995 (As.2638/1995); y de Cataluña, de 8 de octubre de 1993 (As.4520/1993).

²⁶ LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.31.

falta de pacto expreso y escrito sobre el particular por las partes del contrato²⁷. Al menos salvo que se pruebe su inaplicabilidad, lo cual será consecuencia, como veremos, del carácter parcial o de la naturaleza temporal del trabajo, o, desde otra perspectiva, que se pruebe que a pesar de no existir pacto escrito sí existía acuerdo no escrito o, en su caso, tácito, por tener como objeto un trabajo parcial o de duración determinada²⁸.

Existente un contrato de trabajo por el hecho de la realización de su objeto (art.8-1 ET), se aplicará la normativa laboral general o convenida, de carácter ordinario o común. Para desplazar esa regulación se precisa de un pacto que defina su objeto como peculiar respecto del previsto en ella, pacto expreso o tácito, derivado de la misma realidad de un trabajo singularizado (por el tiempo, en nuestro caso)²⁹. El contrato a tiempo parcial, y en su caso de duración determinada, provoca ese desplazamiento del régimen jurídico general, dispuesto para las relaciones a jornada habitual-completa y de vigencia indefinida y por ello el legislador impone la constancia expresa y escrita de esas particulares cláusulas específicas³⁰.

En cuanto a la omisión de alguna de las otras precisiones contempladas en el modelo oficial o la mera ausencia de éste³¹, no creemos que justifique por sí mismo la aplicación de

²⁷ Esta consecuencia se aplica con carácter general cuando no existe estipulación contractual que determine las condiciones de prestación y también, lógicamente, cuando falta pacto sobre la jornada parcial. En este sentido, así se preveía expresamente en el artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo: "El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las Leyes y Reglamentaciones de Trabajo, y en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada localidad, en las especies y categoría de los servicios de que se trate". Vid., GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.792; y GRANELL RUIZ, F., La presunción contractual en el Derecho Laboral, Barcelona, 1957, pág.13.

²⁸ "...a quien interese corresponde probar, contra la presunción, que se trata de un contrato de trabajo especial; la presunción del ET, art.8º1, juega a favor del contrato ordinario..." (ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.206).

²⁹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.207.

³⁰ Para mayor seguridad y certeza de tales especialidades. ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., Nº17, 1995, págs.136 y 146 y ss.

³¹ Aparte de las cláusulas relativas a los sujetos pactantes, las precisiones indicadas en el modelo oficial se refieren, fundamentalmente, a la delimitación cualitativa de la prestación debida (puesto de trabajo, categoría y grupo profesional), a la retribución y su estructura, y a la modalidad de contrato a tiempo parcial de que se

la presunción de contrato a jornada completa y por tiempo indefinido³², siempre que conste por escrito la reducción del tiempo de prestación y la vigencia de la relación, presupuestos que privan de sentido aquellas consecuencias³³. Ello sin perjuicio de la posible imposición de sanciones administrativas, como veremos³⁴.

Otro aspecto que a nuestro juicio tiene particular interés en relación con las consecuencias legales de la no constatación por escrito del contrato a tiempo parcial, es la distinción que hacen los artículos 8-2 ET y 18-3 RFO, en relación con la posible prueba en contrario a la doble presunción, sobre la "naturaleza temporal" y "carácter a tiempo parcial de los servicios". Esta distinción posiblemente resulte lógica, puesto que la duración del contrato puede ser, por la propia naturaleza de la causa que lo justifica, temporal; mientras que la reducción del tiempo de prestación en un contrato a tiempo parcial no tiene por que ser por naturaleza parcial, salvo, en su caso, en los trabajos fijos discontinuos. Lo que justifica la existencia de un contrato de duración determinada es, como regla general, la concurrencia de trabajos objetiva o causalmente temporales o no permanentes, mientras que la existencia de un contrato a tiempo parcial supone un pacto de las partes por el que se establece una jornada inferior a la habitual, con independencia de la causa que justifique esa reducción de la jornada en relación con la general prevista en cada ámbito.

La causa que justifica la existencia de un contrato a tiempo parcial es la voluntad de las partes, en su caso la del empleador, aunque seguramente esté basada en las necesidades productivas de la empresa. Pero éstas, con carácter general, son irrelevantes para la norma

trate (por jubilación parcial, de duración determinada o indefinida y, en este caso, si se realiza para la ejecución de trabajos fijos y periódicos).

³² En este sentido, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.205; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.99; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.30 y 31.

³³ En este sentido, ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., N°17, 1995, págs.151 y 152.

³⁴ En este sentido, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.451; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.99; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.267. Vid., también, ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., N°17, 1995, págs.156 y ss.

que ampara la concertación de un contrato cuyo objeto es un prestación temporalmente reducida. Por el contrario, los contratos de duración determinada, con carácter general causales, sólo se ven justificados normativamente cuando responden a necesidades temporales de trabajo. En aquél, el pacto define y configura el objeto de la relación; en éstos, el objeto define y configura el pacto³⁵.

Por tanto, para romper con la presunción legal de que el contrato es de duración indefinida, habrá de probarse que la relación responde a una necesidad trabajo de naturaleza objetivamente temporal; mientras que la prueba en contrario del "carácter a tiempo parcial de los servicios" se refiere fundamentalmente a una prueba de hecho de la realidad de la jornada reducida respecto de la habitual, y, en algún caso, sobre la inexistencia de una causa de reducción de la jornada diferente del contrato a tiempo parcial.

En relación con otras exigencias formales impuestas sobre la contratación a tiempo parcial, el párrafo tercero del artículo 18 RFO prescribe el deber empresarial de registro y depósito del contrato en la oficina pública de empleo. Esta obligación deberá cumplirse en los diez días siguientes a su concertación, tal y como prescribe con carácter general respecto de todos aquellos contratos que deban concertarse por escrito el artículo 16-1 ET. Con análogas finalidades de información y control, y también al igual que respecto de todos los que deban hacerse constar por escrito, el empleador deberá entregar una copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores, que habrá de remitirse, tras su firma y junto con el contrato, a la oficina de empleo, según disponen los artículos 8-3-a) y 64-1-2º ET³⁶.

De igual modo, el incumplimiento de la obligación inicial de concertar el contrato a tiempo parcial por escrito no obsta a que cualquiera de las partes en el mismo pueda exigir esa formalización en cualquier momento posterior al nacimiento de su vínculo (art.8-3 ET); y tampoco a la vigencia de la obligación del empresario de informar por escrito al trabajador "sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la

³⁵ Vid., en este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.29.

³⁶ Vid., BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.144; y GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.99.

prestación", cuando la relación tenga una duración superior a cuatro semanas (art.8-4 ET)³⁷.

Por otra parte, de forma general, el incumplimiento los requisitos formales que hemos visto, aparte de la presunción juris tantum de contratación a jornada completa y por tiempo indefinido, cuando el contrato no se consigne por escrito o falten en el mismo las especificaciones antes indicadas, supone una infracción administrativa y puede conllevar la aplicación de las consiguientes sanciones administrativas (arts. 94-6, 95-1 y 95-6 ET)³⁸.

Por último, hemos de precisar que los requisitos formales que hemos visto, en principio parecen exigibles no sólo al contrato a tiempo parcial nacido desde el inicio de una relación de trabajo, sino también a aquellos que tengan su origen en supuestos de novación contractual. Seguramente, tras la novación o modificación de un contrato mediante la reducción de su jornada y su correspondiente conversión en un contrato a tiempo parcial, será preciso, en aras de la seguridad jurídica, constatar formalmente tal transformación, al menos en cuanto a los elementos que configuran la nueva relación y que justifican el cambio de regulación³⁹. Ello sin perjuicio de la posibilidad de nacimiento tácito del contrato de trabajo

³⁷ Vid., MARTIN VALVERDE, A., "La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo", A.L., nº12, 1992, margs.181 y ss.; GARCIA MURCIA, J. y MARTINEZ MORENO, C., "La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo", RR.LL., nº8, 1992, págs.8 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.74; y PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado de trabajo, Valladolid, 1994, págs.69 y ss.

³⁸ Aparte de los autores citados anteriormente, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.29.

³⁹ En este sentido, el derogado en este punto RD 1991/1984 (art.6), preveía no sólo la posible transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos, sino también la necesaria observancia respecto del nuevo y sobrevenido contrato con jornada reducida de los requisitos formales prescritos con carácter general para la contratación a tiempo parcial. De igual modo, la antes citada Directiva CEE 91/533, de 14 de octubre, sobre obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, cuya finalidad básica pretende cumplir el art.8-4 ET, incorporado por la Ley 11/1994 al ET, impone también esa obligación de información escrita en los supuestos de modificación de los elementos del contrato o de la relación laboral, salvo que esta se derive de una sucesión normativa. También hemos de tener presente, aun cuando no tenga el sólo fin informativo o formal, lo dispuesto en el artículo 64-1-3-b ET, que impone al empresario la obligación de notificar a los representantes de los trabajadores sobre las medidas de reducción de jornadas que pretende adoptar, a fin de que éstos informen de las mismas antes de su ejecución.

a tiempo parcial, sea inicial o sobrevenido, novado o modificado⁴⁰, como veremos más adelante.

2. PACTOS CONTRACTUALES TÍPICOS Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Es claro que la minoración cuantitativa del trabajo objeto del contrato a tiempo parcial tiene importantes consecuencias respecto de multitud de instituciones jurídico laborales. Indudablemente nuestro ordenamiento contempla una gran pluralidad de condiciones de conformación o expresión temporal, o que son causadas directa o indirectamente por el tiempo de trabajo, cuya aplicación, por ese motivo, puede verse en algún caso particularizada por la incidencia de un trabajo realizado a tiempo parcial. Sin perjuicio de las reglas que veremos con ocasión del análisis del régimen jurídico y de las condiciones de trabajo del contrato que nos ocupa, vamos a detenernos en este momento en algunos pactos que suelen incorporarse en el momento de constitución expresa y originaria de la relación de trabajo y que, por conformarse en términos temporales, pueden recibir la influencia de la reducción de la jornada objeto del contrato a tiempo parcial. Nos referimos a los pactos limitadores de la libertad contractual del trabajador del artículo 21 ET y al período de prueba (art.14 ET).

En relación con los pactos de exclusividad o plena dedicación o de permanencia, brevemente podemos considerar que su compatibilidad con el contrato a tiempo parcial resulta funcionalmente dudosa. Respecto del primero porque el contrato que nos ocupa es precisamente el más compatible con la pluriactividad productiva⁴¹. Por otra parte, cuando esta forma de empleo no es la directamente pretendida por el trabajador y la acepta como alternativa al desempleo, parece excesivo negarle la posibilidad de acceder a otros trabajos complementarios que le permitan ejercitar plenamente su derecho al trabajo y conseguir una

⁴⁰ Para RAMIREZ MARTINEZ, J.M. "la ausencia de la debida forma escrita" provoca la inexistencia de un contrato de T.P.P. 'tipificado' y la aparición de un contrato a T.P. 'atípico'. Del citado autor, "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.285.

⁴¹ En este sentido, LOY, G., "La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale, I, 1980, pág.340, propone la exclusión de la delimitación del trabajo a tiempo parcial de aquellos trabajos en los que, no obstante tener una jornada reducida, existe un pacto de exclusividad. Vid., también, FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.77.

suficiencia retributiva y de protección social (arts.35-1 y 41 CE), especialmente si se trata de una jornada particularmente escasa o marginal⁴². La plena dedicación no parece demasiado compatible con un contrato caracterizado por la no plena ocupación⁴³. En relación con el segundo, ciertamente no es fácil imaginar una necesidad empresarial de pactar la permanencia de un trabajador y no su dedicación completa⁴⁴.

No obstante estas consideraciones generales, por la configuración como pactos de estas instituciones, nada impide a las partes su libre concertación con independencia de la jornada debida y dentro del marco del artículo 21 ET, sin perjuicio de que, en un análisis casuístico, en algún supuesto podría resultar perfectamente razonable⁴⁵, mientras que en otros podría incurrirse en situaciones abusivas e inadmisibles, como en el extremado ejemplo propuesto de una jornada muy reducida o marginal⁴⁶. Es claro que la gran pluralidad y diversidad de jornadas reducidas susceptibles de constituir un contrato a tiempo parcial no permite adoptar soluciones generales sobre su compatibilidad con los expresados pactos.

Respecto del pacto de período de prueba, su efectividad funcional puede verse afectada con carácter general por la concertación de una relación a tiempo parcial. El vigente artículo 14 ET establece unos límites de duración del período de prueba medidos en meses y diferenciados en función de la cualificación profesional y del número de trabajadores de la empresa, si bien esta previsión legal resulta supletoria respecto de los que dispongan los

⁴² En este sentido, DÄUBLER, W. (Trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., Rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.872.

⁴³ TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.109.

⁴⁴ Respecto del pacto de no competencia postcontractual no creemos que exista especialidad alguna cuando el contrato sea a tiempo parcial.

⁴⁵ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de marzo de 1996 (As.482/1996) estimó procedente un despido provocado por la concurrencia desleal de un trabajador contratado a jornada completa en una empresa que con posterioridad comenzó a prestar sus servicios a tiempo parcial en una empresa de la competencia.

⁴⁶ Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.196 y ss.; y LOUSADA AROCHENA, J.F., "El colectivo de trabajadores a tiempo parcial con derechos reducidos de protección social", RR.LL., n°18, 1995, pág.87, que llega a calificar esta posibilidad como renuncia de derechos.

convenios colectivos⁴⁷. Será por tanto la negociación colectiva la que prescriba los límites de duración del período de prueba tanto con carácter general, como, en su caso, en relación con los contratos a tiempo parcial⁴⁸.

En este sentido, sí resultaría conveniente un tratamiento diferenciado del período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que realizan su prestación a jornada completa⁴⁹. Obviamente el conocimiento cabal de las aptitudes y actitudes personales y profesionales de un trabajador para un puesto y una prestación concreta requiere un tiempo de desarrollo de la misma⁵⁰, por lo que una inferior jornada convenida puede aconsejar la dilación de la duración natural del período de prueba, respecto de la exigida a los trabajadores a tiempo completo, para que la comprobación resulte efectiva⁵¹. Sin embargo, no es menos cierto que el simple tratamiento proporcional no resulta por sí solo y en todo caso adecuado para la adaptación del período de prueba en los contratos a tiempo parcial⁵². Pensemos que

⁴⁷ La regulación precedente también establecía dos límites diferenciados en función de la cualificación profesional, pero disponía su cómputo en días laborales respecto de los trabajadores que no fueran técnicos titulados.

⁴⁸ Sobre el período de prueba en relación con el contrato a tiempo parcial en la anterior redacción del artículo 14 ET, vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.268 y ss.

⁴⁹ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.190 y 191; BALLESTER PASTOR, M.A., El período de prueba, Valencia, 1995, pág.58; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.65 y 66.

⁵⁰ Sobre la finalidad del período de prueba, vid., exhaustivamente, MARTIN VALVERDE, A., El período de prueba en el contrato de trabajo, Madrid, 1976, págs.145 y ss.; y BARREIRO GONZALEZ, G., "El período de prueba", en VV.AA. (Dir.BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-IV, Madrid, 1983, págs.23 y ss.

⁵¹ Para DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.75 y 76, es más razonable ampliar la duración del período de prueba en los contratos a tiempo parcial, con el fin de cumplir con su objeto; también para BALLESTER PASTOR, M.A., El período de prueba, Valencia, 1995, pág.59. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de junio de 1985 (As.4104/1985), estima justificado el cómputo en días de trabajo de la duración del período de prueba de un trabajador contratado por días. Sobre, la incidencia de los períodos de inactividad en la duración de la prueba, vid., en general, MARTIN VALVERDE, A., El período de prueba en el contrato de trabajo, Madrid, 1976, págs.256 y ss. Vid., también, BARREIRO GONZALEZ, G., "El período de prueba", en VV.AA. (Dir.BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-IV, Madrid, 1983, pág.52.

⁵² El artículo A-4 del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), prescribe el computo del período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial "en relación con la prestación efectiva del trabajo contratado"; también el artículo 10 del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994).

la simple aplicación de esa regla supondría para un trabajador cuya prestación se realice la tercera parte de la jornada completa ordinaria que la prueba se dilataría hasta un año y medio, lo cual seguramente resulta excesivo, especialmente si se trata además de una relación temporal⁵³.

Desde esta perspectiva resulta problemática la determinación de la duración del período de prueba o su cómputo respecto de los trabajadores a tiempo parcial cuando no exista expresa previsión convencional⁵⁴. La letra del artículo 14 ET parece referirse a plazos máximos computados ininterrumpida y continuadamente en tiempo natural o de calendario desde el inicio de la prestación laboral⁵⁵, sin tomar en consideración la cuantía temporal de la prestación pactada o efectivamente realizada en esos períodos, por lo que en principio parece que esos máximos legales no deberían verse alterados ni en su duración ni en su forma de cálculo cuando el contrato sea a tiempo parcial⁵⁶. No obstante, al menos en relación con

⁵³ Para ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.392, a diferencia de las vacaciones, el período de prueba no se deriva sinalagmáticamente de la prestación de trabajo, por lo que a falta de regulación convencional se debe aplicar la misma disciplina que al trabajo a jornada completa. No obstante, estima que eso puede traer consigo consecuencias irrazonables, aunque considera que también podía conllevarlas el mero tratamiento proporcional. En tales casos propone la aplicación de la disciplina general, interpretando la voluntad de las partes en orden a reducir las consecuencias irracionales que puedan derivarse.

⁵⁴ Vid., en la doctrina italiana, MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987, pág.84; AMATO, F., "La disciplina legale del lavoro a tempo parziale: l'art.5 della legge 19.12.1984 n.863, Lavoro 80, 1985, pág.729; NICOLINI, G., Lavoro a tempo parziale, Milán, 1988, pág.16; ICHINO, P., "L'orario di lavoro e i riposi". Arts.2107-2109, en Il Codice Civile, Commentario diretto da SCHLESINGER, P., Milano, 1987, pág.88; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.233 y ss.

⁵⁵ A falta de previsión más específica los plazos en meses se miden de fecha a fecha ex artículo 5 CC. En este sentido, BARREIRO GONZALEZ, G., "El período de prueba", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-IV, Madrid, 1983, pág.51; y PENDAS DIAZ, B., "Configuración legal, doctrinal y jurisprudencial del período de prueba", D.L., nº35, 1991, pág.40. Vid., también MARTIN VALVERDE, A., El período de prueba en el contrato de trabajo, Madrid, 1976, págs.256 y 257.

⁵⁶ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.50; e ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.392 y 393. Vid., también, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.298. Por su parte, también en relación con la regulación anterior del período de prueba, MERINO SENOVILLA, H., propone el cómputo de los límites legales de duración de la prueba en términos de tiempo de trabajo. De esa autora, El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.274. En el ordenamiento francés, el artículo L.214-4-2, párrafo décimo, del Código de Trabajo, dispone que el período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial no puede tener una duración de calendario superior al de los trabajadores a tiempo completo. También el artículo 14-2-e) del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994).

el trabajo a tiempo parcial vertical, especialmente en los supuestos de servicios prestados en trabajos fijos discontinuos, parece más adecuado que el período de prueba se compute durante el transcurso de los períodos de actividad⁵⁷, aun cuando ello supusiera su realización en temporadas sucesivas, sin que, por lo demás, quepa su repetición en distintos ciclos de trabajo, obviamente⁵⁸. En este sentido, podrían tratarse los períodos de inactividad como otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo, expresamente los de incapacidad temporal, maternidad y adopción (art. 14-3 ET), de modo que puedan excluirse del cómputo del tiempo de prueba⁵⁹.

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL POR LA TÁCITA

A pesar de los requisitos formales que hemos analizado, como exigencias del contrato de trabajo a tiempo parcial, parece posible el nacimiento y la existencia de esta modalidad contractual derivada de la mera realidad de la prestación temporalmente reducida⁶⁰. Aparte de la presunción general de existencia de un contrato de trabajo "entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una remuneración de aquél" (art. 8-1 ET), presunción que no predetermina la duración de esa prestación realizada, aun cuando seguramente se refiere a la relación laboral ordinaria o común por tiempo indefinido y a jornada completa; probablemente también podemos deducir la posibilidad de nacimiento de un contrato tácito a tiempo parcial del más

⁵⁷ CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., n°6, 1985, pág.1044.

⁵⁸ GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.144 y 145; y MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsumción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., n°20, 1995, pág.61. En el ordenamiento italiano, la circular del Ministerio de Trabajo n°102, de 26 de agosto de 1986, dispone que en los contratos a tiempo parcial horizontales el período de prueba tendrá el mismo límite de días de duración que en los contratos a jornada completa, mientras que para los contratos a tiempo parcial verticales el límite de la prueba se computará en días de trabajo efectivo (FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.66). También el artículo 10 del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994).

⁵⁹ Vid., BALLESTER PASTOR, M.A., El período de prueba, Valencia, 1995, págs.60 y 61.

⁶⁰ Para RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.286 y 287, en tal caso nos encontraríamos ante un contrato a tiempo parcial "atípico".

específico precepto delimitador de esta modalidad contractual⁶¹.

Recordemos que el artículo 12-1 ET establece que "El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo." Como ya dijimos más arriba, este precepto define lo que entiende por contrato a tiempo parcial mediante la descripción de su objeto específico, un tipo especial de prestación en cuanto al tiempo en el cual se realiza, una jornada cuantitativamente inferior a otra entendida como habitual o general en su ámbito de aplicación. Por tanto, parece que la realización del trabajo en esas condiciones determinará la existencia de la relación que nos ocupa.

De los términos legales transcritos pueden deducirse, en lo que ahora nos interesa, al menos dos conclusiones. La primera, obvia, que sólo existirá un contrato a tiempo parcial si la prestación de servicios se realiza en jornada inferior a la general o habitual en el ámbito de que se trate, de conformidad con lo que dijimos en las páginas precedentes. Prima, por tanto, la realidad de la relación sobre lo que, en su caso, pacten externamente las partes, sobre la apariencia jurídica que en principio pretendan crear⁶². La segunda, no tan evidente, podría suponer una especie de presunción de contrato de trabajo a tiempo parcial y una fuerza atractiva de esta modalidad contractual, cuando estemos en presencia de jornadas de trabajo inferiores a las habituales que se tomen como referencia en cada unidad cronológica⁶³.

⁶¹ Seguramente ambas presunciones, mejor ambas posibilidades de contratos de trabajo tácitos, como veremos, son expresión de la previsión más general del artículo 1254 CC: "El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio", precepto que no predetermina la forma en que ha de manifestarse ese consentimiento. Vid., en este sentido, GRANELL RUIZ, F., La presunción contractual en el Derecho Laboral, Barcelona, 1957, pág.15.

⁶² "Para determinar, contra o a favor de la presunción, la naturaleza del contrato hay que atender, no a como ha sido denominado por las partes -salvo, quizá, en casos límite de calificación dudosa y nombre deliberada y de buena fe convenido y no discutido-, sino a la realidad de las prestaciones ofrecidas y cumplidas". (ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.207).

⁶³ Presunción que no deja de ser la consideración de que la efectiva prestación y aceptación del trabajo a tiempo y su correspondiente retribución proporcional provocan el sobrentendimiento del pacto de las partes sobre el particular. Sobre el tema, vid., SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.677 y ss.; y, en general, en la misma obra colectiva, GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del

La supuesta presunción no añadiría mucho, por cuanto que, por hipótesis, demostrada la existencia de una jornada inferior a la habitual, quedaría demostrada la del objeto definidor del contrato de trabajo a tiempo parcial, coinciden la afirmación base y la afirmación presumida⁶⁴. No hay, por tanto, en estricto sentido, presunción alguna en favor del mismo; sino, en puridad, una prueba de la realidad del supuesto de hecho que lo configura⁶⁵.

Probablemente debamos pensar que se trata, más bien, de la previsión de un contrato tácito, de el sobrentendimiento de una voluntad concorde en esa relación de trabajo con un peculiar objeto temporalmente reducido, derivado de la realidad de una prestación parcial entregada y aceptada, de hecho, por las partes⁶⁶. Una presunción es tal cuando algo se reputa cierto, salvo prueba en contrario en las de carácter iusuris tantum o de solo derecho, desplazando por ello la carga de la prueba a quien pretenda o estime otra cosa. Esta situación,

contrato de trabajo", págs.789 y ss.

⁶⁴ Vid., en general, SERRA DOMINGUEZ, M., Normas de presunción en el Código Civil, Barcelona, 1963, págs.10 y ss.

⁶⁵ Vid., en este sentido, aunque en relación con la presunción general de existencia de contrato de trabajo contemplada en el artículo 8-1 del ET, ALONSO OLEA, M., El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve, Madrid, 1980, pág.47; del mismo autor y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.205; RAYON SUAREZ, E., "La forma del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.15; CAMPS RUIZ, L.M., "Artículo octavo.- Forma del contrato", en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1981, pág.72; GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.790 y 803; PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.670 y 671; y LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.281 y 282. En sentido crítico con esta posición dominante, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La condición más beneficiosa", D.L., nº33, 1991, pág.129 y ss., para quien la discutida presunción podría tener virtualidad en relación con la prestación de servicios en régimen jurídico-público para la Administración, caracterizada de conformidad con los artículos 1-1 y 8-1 ET y sin embargo no constitutiva de una relación de trabajo. También, a nuestro juicio, podría tener alguna efectividad respecto de la prestación para empresas cesionarias por parte de trabajadores de empresas de trabajo temporal, en la cual también concurren las notas legales y no se trata en sentido propio de una relación laboral.

⁶⁶ Seguramente debamos entender lo mismo de lo dispuesto en el artículo 8-1 ET, en este sentido, vid., ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1985, pág.388; y en general, de manera más exhaustiva, GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.792 y ss.; y ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., Nº17, 1995, págs.140 y 141. Vid., también, GRANELL RUIZ, F., La presunción contractual en el Derecho Laboral, Barcelona, 1957, pág.12; en relación con la presunción de análogo sello contenida en el artículo 3º de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, aprobada por el Decreto de 26 de enero de ese año.

como acabamos de ver, no se prevé en el precepto indicado, en el que, simplemente, se describe un contrato por su objeto particular.

El artículo 12-1 ET "entiende" contratado a tiempo parcial a un trabajador cuando realiza su prestación en jornada reducida tal y como la delimitamos en su momento. En ese supuesto entiende, por tanto, nacida aquella modalidad contractual. Se trata de una realidad o de un comportamiento, realización y aceptación de un trabajo así conceptuado, que permite deducir la existencia de una voluntad contractual con ese objeto, de los denominados en la doctrina civil "hechos concluyentes" que configuran un acuerdo tácito. En la voluntad presunta, ésta se deriva de una disposición legal, que ante determinado hecho hace surgir una consecuencia presunta, el pacto de ese carácter, tal y como ocurre, a tenor del artículo 8-2 ET, cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, en cuyo caso se presume concertado a jornada completa y por tiempo indefinido⁶⁷.

De igual modo, para que nos hallemos ante una auténtica presunción, la premisa de hecho y la consecuencia presumida han de ser cualitativamente diversas, no como ocurre en la situación que venimos describiendo, en la que ambas afirmaciones, de hecho y presunta, jornada reducida y contrato a tiempo parcial, resultan análogas o de lógica derivación. No sucede esto, sin embargo, en el supuesto descrito en el artículo 8-2 ET, en el que la premisa real, no formalización del acuerdo, no equivale ni significa como lógica consecuencia la presunción, contrato a jornada completa y por tiempo indefinido⁶⁸.

Por otra parte, el discutible carácter presuntivo del artículo 12-1 ET no resulta fácilmente conciliable con las presunciones que se establecen en el artículo 8 de esa misma Ley en favor del contrato a jornada completa. El supuesto de hecho en el que pueden entrar en juego estas presunciones legales es aquél en el que exista una relación de trabajo respecto

⁶⁷ Sobre la distinción entre declaración tácita y presunta, vid., CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Común y Foral, Tomo I, Vol.II (revisada y puesta al día por DE LOS MOZOS, J.L.), Madrid, 1984, pág.753; PUIG BRUTAU, J., Fundamentos de Derecho Civil, Tomo II, Vol.I, Barcelona, 1988, págs.57 y ss.

⁶⁸ Vid., en este sentido, aunque en relación con la llamada presunción de existencia del contrato de trabajo del artículo 8-1 ET, GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, págs.795 y 796; y, en general, SERRA DOMINGUEZ, M., Normas de presunción en el Código Civil, Barcelona, 1963.

de la cual no se haya observado la forma escrita normativamente exigida⁶⁹. Como vimos anteriormente, tanto la aplicación del artículo 8-1 ET, como la del 8-2, provocan que el contrato se entienda celebrado a jornada completa, por lo que, en consecuencia y a los efectos que nos ocupan, quien pretenda que la relación es a tiempo parcial deberá probar ese carácter en el trabajo contratado⁷⁰.

En lo que ahora nos interesa, ante esta situación caben dos interpretaciones. La primera parte de considerar que el artículo 12-1 ET establece una presunción de contrato a tiempo parcial cuando la jornada sea inferior a la habitual, y con ello una fuerza atractiva respecto de otros supuestos de jornadas inferiores. En este caso, probado como disponen los artículos 8-2 ET y 18-3 RFO "el carácter a tiempo parcial de los servicios", lo cual equivale a una prestación de servicios temporalmente inferior a la habitual, tal y como define aquél precepto, se aplicaría la consecuencia prevista en la presunción supuesta: el contrato se estimará a tiempo parcial⁷¹.

Una segunda interpretación, creemos que más ajustada a la norma, parte exclusivamente del contenido de la expresa presunción legal de contratación a jornada completa y su correlativa fuerza atractiva⁷². Desde esta perspectiva, cuando entre en

⁶⁹ En este caso sí se trata de una auténtica presunción, por cuanto que no existe indicio o prueba alguna, ni siquiera derivada de la realidad de la prestación realizada, que presuponga la existencia de un contrato de esas características, a diferencia de lo que vimos respecto de los artículos 8-1 ET y 12-1 ET. En el artículo 8-2 ET, se tienen por ciertas esas condiciones contractuales, jornada completa y duración indefinida, por determinación legal, que sanciona el incumplimiento de la obligación de formalizar determinados contratos.

⁷⁰ Incluso en el supuesto de que no existiera no sólo pacto escrito sino tampoco expreso, del propio artículo 8-1 ET cabe deducir los mismos efectos. Existente un contrato laboral tácito por la efectiva prestación de servicios tal y como se define en ese artículo, y de igual modo en el 1-1 de esa ley, éste se entenderá, en principio y salvo prueba en contrario, por tiempo indefinido y a jornada completa, el tipo común contractual de trabajo. En este sentido, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.206.

⁷¹ En cualquier caso, de aplicarse esta discutible presunción en favor de la existencia del contrato a tiempo parcial y el correlativo efecto atrayente de su normativa, admitiría prueba en contrario sobre la distinta conceptualización, origen, fundamento y régimen jurídico de la situación de la que se trate, sobre la existencia de una reducción de jornada en un contrato a jornada completa; excluyendo, con ello, la aplicación de la regulación de aquella modalidad contractual.

⁷² Sobre la presunción legal y sus efectos derivados, entre ellos la fuerza atractiva del supuesto presunto, en relación con la presunción general de existencia de contrato de trabajo del artículo 8-1 ET, vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.205 y ss.

aplicación esta norma presuntiva, a la parte que pretenda la existencia de un contrato a tiempo parcial se le impondrá en primer lugar la prueba del "carácter a tiempo parcial de los servicios", de conformidad con lo que establecía el artículo 12-1 ET. Se trata de probar, por tanto y en principio, la existencia de un contrato tácito a tiempo parcial, derivado de la realidad de la prestación y aceptación y retribución de un trabajo temporalmente reducido, contrato nunca presunto⁷³.

Pero además, para romper con la presunción de contrato a jornada completa, no bastará con la prueba de esa inferioridad de la jornada, presupuesto de la existencia de un contrato a tiempo parcial, sino que también será preciso demostrar que la misma es constitutiva de esta modalidad contractual e incompatible con un contrato a jornada completa, que no deriva de otras situaciones con un supuesto de hecho común, menor tiempo de prestación, pero vigentes y compatibles con un contrato a jornada completa⁷⁴.

Ello en la medida en que cabe la posibilidad de relaciones a tiempo completo con reducciones de jornada no constitutivas de nuestra modalidad contractual y deducir del mero hecho de una prestación inferior un contrato de ese carácter parece excesivo⁷⁵. Si así se admitiera, probablemente se estaría dejando en manos de la empresa la conversión de cualquier minoración del tiempo de trabajo, no amparada expresamente en otra norma o pacto, en un contrato a tiempo parcial, con la correspondiente reducción al menos en materia retributiva y de cotización y protección social, por cuanto que no existe causa específica que deba justificar este tipo de contrato. A diferencia de los de duración determinada, aquél depende, como vimos, de la mera voluntad de las partes, o, en su caso, de la unilateral

⁷³ En alguna ocasión se han aceptado como medios probatorios de la existencia de un contrato a tiempo parcial la cotización reducida y la prueba testifical del trabajador, en su caso ante notario, cuando haya indicios de ausencia de coacción en tal declaración; así, en las Sentencias de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1992 (Ar.3826/1992) y de 5 de marzo de 1990 (Ar.1823/1990).

⁷⁴ Vid., MARTINEZ MORENO, C., "Autonomía individual y contrato de trabajo: a propósito del contrato a tiempo parcial", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.370 y 371.

⁷⁵ Vid., en este sentido, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord.ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.140 y 141.

propuesta del empresario⁷⁶.

Decimos que esta interpretación es más ajustada a la norma en la medida en que, por un lado, el artículo 12-1 ET no establece, en principio y al menos no expresamente, presunción alguna, sino que simplemente define nuestra modalidad contractual, previendo, como dijimos, su origen tácito. Por otra parte, la misma supone una aplicación más estricta de las consecuencias derivadas de la presunción general de contrato a jornada completa prevista expresamente en los artículos 8-2 ET y 18-3 RFO. Especialmente si consideramos la posible existencia de situaciones en las que el tiempo de prestación se ve reducida y que no sólo no resultan incompatibles con una relación a tiempo completo, sino que, además, la presuponen⁷⁷.

En conclusión, entendemos que el contenido de los dos artículos que venimos analizando es complementario desde una perspectiva garantista de la realidad jurídica frente a la apariencia que creen las partes. Así, el artículo 12-1 ET, que define el contrato a tiempo parcial, establece una garantía de fondo, consistente en que sólo existirá el mismo cuando la prestación debida lo sea en tiempo inferior al habitual, con independencia de la calificación que hagan las partes⁷⁸.

Por su parte, los artículos 8-2 ET y 18-3 RFO, establecen una garantía formal, exigiendo que el contrato a tiempo parcial se consigne por escrito, en el que se le atribuya tal carácter y estimando que a falta esa constatación, la relación se entenderá a jornada completa, con independencia de que la misma sea reducida, si esa minoración, insistimos, no es constitutiva de un nuestro específico vínculo, sino que resulta compatible o presupone la existencia de un contrato ordinario a tiempo completo.

⁷⁶ Y a tenor del artículo 1256 CC, "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes".

⁷⁷ Vid., en general, sobre estas situaciones, MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.205 y ss.

⁷⁸ Sobre la primacía de la realidad sobre la declaración de las partes, vid., en general, PLA RODRIGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1990, págs.243 y ss.

Por último, debemos indicar, como en el supuesto anterior de la voluntad formalizada aunque de manera más matizada, que seguramente también resulta posible el nacimiento sobrevenido del contrato de trabajo a tiempo parcial de forma tácita, derivado de la realidad, no inicial, de una prestación temporalmente reducida con carácter regular e incompatible con una relación a tiempo completo, sobre cuya realización y aceptación se sobrentiende el pacto⁷⁹. No obstante, esta posibilidad resulta más compleja, en la medida en que la transformación contractual va a provocar un cambio en el régimen jurídico aplicable, lo cual exige seguramente una más precisa constatación, conocimiento y certidumbre de su origen y fundamento⁸⁰.

Hemos visto como, por aplicación del artículo 8 ET, en general, no resulta precisa la constancia del consentimiento expreso o formalizado, en la medida en que éste se presume, mejor se entiende tácitamente otorgado, por la realidad de una prestación de trabajo que es aceptada y remunerada. Tampoco parece necesaria, en principio, la precisión manifestada de las condiciones de la relación laboral. Como consecuencia del carácter normado heterónomamente del contrato de trabajo, sin necesidad de pactos sobre las particulares circunstancias de prestación serán aplicadas las previstas con carácter general en el ámbito de que se trate, sea en convenio colectivo, sea en normas legales, o, en último término a través del poder de dirección empresarial o de la autonomía negocial de las partes dentro de aquel marco normativo⁸¹.

⁷⁹ Al menos en sentido inverso, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1987 (Ar.6854/1987) parece aceptar la novación tácita de un contrato a tiempo parcial en otro a jornada completa. Esta novación objetiva, como vimos, no afecta a la duración, en su caso determinada, del contrato. Vid., también, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 16 de enero de 1996 (As.52/1996); de Extremadura, de 20 de diciembre de 1995 (As.4720/1995); de Madrid, de 5 de junio de 1995 (As.2638/1995); y de Cataluña, de 8 de octubre de 1993 (As.4520/1993). Por lo demás, la eventual novación tácita no puede contradecir, en su caso, el sistema de provisión de puestos previsto en convenio colectivo, ni los principios de acceso al empleo público (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de mayo de 1993, As.2600/1993).

⁸⁰ La novación tácita probablemente se manifestará a partir de la propuesta modificativa empresarial y la continuidad en la prestación con la nueva delimitación temporal y la no reclamación por parte del trabajador. Vid., RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.110 y 111; y CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.342 y ss.

⁸¹ Vid., MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.313; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág.261; VV.AA (Dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, pág.290; y PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.591.

Pero las condiciones de trabajo en el contrato a tiempo parcial, destacadamente las relativas a la jornada, resultan de más necesaria constancia para fundamentar el alejamiento del régimen jurídico dispuesto con carácter general para las relaciones a jornada completa, por lo que de un modo u otro habrá de dotarse de certidumbre aquella circunstancia que justifica la aplicación de un estatuto en alguna medida particular⁸².

4. LA NOVACIÓN DEL CONTRATO CON FINES DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Como consecuencia del carácter duradero, de ejecución continuada o de tracto sucesivo del contrato de trabajo y de la contingente conformación de las circunstancias empresariales en las que el mismo se inserta, no cabe duda de que su modificación o novación, como alteración o cambio sobrevenido de las condiciones pactadas en el momento de su nacimiento, es potencialmente más frecuente que en otros tipos contractuales⁸³. Por otra parte, también resulta indudable que una de las condiciones de prestación de posible transformación es la relativa a la duración de la prestación pactada o jornada de trabajo, modificación que a los efectos que nos interesan podrá tener como objeto su reducción⁸⁴.

Esta posibilidad de nacimiento sobrevenido del contrato de trabajo a tiempo parcial mediante la modificación o novación pactada de otro a jornada completa estaba prevista de manera expresa por el artículo 12-4 del texto del ET precedente al refundido de 1995 y por su normativa de desarrollo, contenida en el RD 1991/1984. El citado precepto estatutario, en su epígrafe 4, y en sentido análogo el artículo 6 del expresado Reglamento, disponía que "Por

Y 592.

⁸² Sobre la finalidad de la exigencia de constatación por escrito de determinados contratos, vid., en general, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, pág.411.

⁸³ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.84; y BLASCO PELLICER, A., "Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo", RR.LL., nº12, 1995, pág.12; y, en general, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963.

⁸⁴ Sobre este tema, en general, vid., MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo, en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.683 y ss.

convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial"⁸⁵. De igual modo, aunque previendo una transformación en sentido inverso, en relación con los trabajadores fijos discontinuos, el párrafo segundo del artículo 11-2 del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, contemplaba la posibilidad de que la negociación colectiva estableciera "preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos accedieran a la condición de trabajadores fijos con prestación de servicios continuos"⁸⁶.

Por el contrario, nada prescribe sobre el particular el vigente artículo 12 ET, ni el RFO 2317/1993. De ello podría deducirse, en una primera impresión y desde la perspectiva histórica, que las posibilidades de transformación pactada de un contrato a tiempo completo en otro a jornada parcial están vedadas en la actual normativa. No obstante, seguramente debamos desechar esta primera aproximación⁸⁷.

Es cierto que en el ordenamiento laboral no se contempla de manera expresa y con carácter general la posibilidad de modificación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. Sí se prevé claramente, sin embargo, la intervención de la autonomía de las partes en relación con el "cambio de funciones distintas de las pactadas" que exceda de los supuestos contemplados en el artículo 39 ET, pero, en lo que a nosotros nos ocupa, la reducción de la jornada indudablemente no puede resultar asimilada a la mera movilidad funcional.

⁸⁵ Sobre esta previsión en la regulación anterior, vid., por todos, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial", A.L., nº3, 1984, págs.159 y ss.; del mismo autor, "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.283 y ss.; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord.RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.74 y 75.

⁸⁶ Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.199 y ss.; y BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.126 y ss.

⁸⁷ En este sentido, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.99; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.106; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.27 y 28; y ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.92. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de junio de 1995 (As.2638/1995).

No obstante, la intervención de la autonomía de la voluntad en el establecimiento y regulación de las condiciones de trabajo sí se prevé a través del contrato de trabajo, tanto genéricamente (artículo 3-1-c ET), como en relación con la jornada de trabajo (artículo 34-1 ET). Seguramente estas previsiones amparan la regulación de las condiciones de prestación no sólo en el momento constitutivo de la relación, sino también en momentos sucesivos en que se puedan alterar aquellas⁸⁸, aun sin expresa previsión legal o paccionada sobre el particular. En este sentido, la novación sobrevenida no deja de ser un nuevo contrato que se superpone al anterior alterando alguna de sus estipulaciones⁸⁹. De igual modo y en último término, la novación del contrato de trabajo encuentra su acomodo en el ordenamiento jurídico, con carácter general, en el artículo 1203-1 del Código Civil, que permite la modificación de las obligaciones mediante la variación de "su objeto o sus condiciones principales" por acuerdo de las partes en el contrato transformado.

Por otro lado, el propio Estatuto de los Trabajadores ampara la intervención reguladora de las partes en algunos preceptos y circunstancias de tanta o mayor relevancia, y, por tanto, necesitadas de tanta o mayor protección, como la modificación de las condiciones del contrato inicialmente pactadas⁹⁰. Por lo demás, no dejaría de resultar una paradoja el hecho de permitir una modificación del contrato de trabajo impuesta por la voluntad unilateral, aun justificada, del empresario, ex artículo 41 ET, o amparada en el ius variandi, y no hacer lo propio cuando la transformación nazca del libre acuerdo de ambas partes.

De hecho, el propio ordenamiento laboral prevé expresamente algún ejemplo específico de novación de un contrato de trabajo a jornada completa mediante su conversión

⁸⁸ Vid., RIVERO LAMAS, J., "Modificación de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VIII, Madrid, 1988, pág. 134; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, pág. 402; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs. 336 y 337; GARCIA PIQUERAS, M., "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo mediante el pacto entre las partes afectadas", A.L., n°25, 1988, pág. 1405; y BLASCO PELLICER, A., "Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo", RR.LL., n°12, 1995, pág. 11.

⁸⁹ Vid., en general, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, págs. 161 y ss.

⁹⁰ Por ejemplo y sin ánimo exhaustivo el artículo 45-1-a en materia de suspensión del contrato de trabajo, o el 49-1 en relación con la extinción del contrato de trabajo.

en contrato a tiempo parcial. Así, en primer lugar, la jubilación parcial de un trabajador, que presupone la novación de un contrato a jornada completa que reduce su jornada a la mitad y se convierte en un vínculo a tiempo parcial (arts.12-5 ET y 7 a 9 y 11 a 14 del RD 1991/1984)⁹¹. En segundo lugar, en el más específico ámbito de la relación laboral especial de estibadores portuarios se prevé la novación de esta relación con la sociedad estatal de estiba, aun de forma transitoria, cuando durante su vigencia el trabajador sea contratado a tiempo parcial por una empresa estibadora, pasando aquella relación especial de jornada completa a tiempo parcial (art.10, párrafo segundo, del RD Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques)⁹².

Parece, por tanto, posible y lícita una novación del contrato de trabajo cuyo objeto sea la reducción de la jornada y con ello el nacimiento sobrevenido de un contrato a tiempo parcial⁹³, sin que, por lo demás, nada impida a la negociación colectiva seguir contemplando mecanismos y garantías para la novación contractual que nos ocupa⁹⁴, en el marco general de las materias susceptibles de ser reguladas por convenio colectivo (art.82-2 ET)⁹⁵.

No obstante, las posibilidades de un pacto novatorio o modificador del contrato de trabajo y su correspondiente conversión en contrato a tiempo parcial deben ejercitarse dentro del marco legal. Referido con carácter general al cumplimiento de los presupuestos y

⁹¹ De igual modo, nada impide tampoco la novación de un contrato a tiempo parcial en otro a jornada completa, por lo demás seguramente mas beneficioso para el trabajador afectado. Sobre la promesa novatoria de este carácter y sus efectos, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 1992 (Ar.5645/1992).

⁹² Vid infra capítulo octavo, 4.

⁹³ Por todos, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.361 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.84 y ss.; y ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°1, 1995, págs.117 y ss.

⁹⁴ En este sentido, BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.124 y 125.

⁹⁵ Vid., por ejemplo, el artículo 9-3º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 14-2-f del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), el 20-8 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1996), o el 42 del II Convenio colectivo de la empresa "Frigo, Sociedad Anónima" (1996). Por su parte, el artículo 3 del Convenio colectivo de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), también prevé la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial por mutuo acuerdo de las partes y "en todo caso voluntariamente" por parte del trabajador.

requisitos de validez y licitud de los contratos (artículos 1255 y 1261 y ss. CC), y limitado de manera más específica por la prohibición de establecimiento en perjuicio del trabajador de condiciones menos favorables a las previstas en la ley o en los convenios (artículo 3-1-c ET) y de renuncia a derechos irrenunciables o indisponibles para el mismo (artículo 3-5 ET)⁹⁶. Todo ello analizado caso por caso y con especial rigor, pues la novación contractual es seguramente un campo abonado al irregular desenvolvimiento de la autonomía individual y a la renuncia de derechos por parte del trabajador⁹⁷.

En este sentido, ante la existencia de un pacto formal o aparentemente lícito de transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, a nuestro juicio podrían suscitarse dos importantes dudas sobre la regularidad del ejercicio libre de la autonomía de las partes, del trabajador, lógicamente⁹⁸. Por un lado, la posible existencia de una coacción indirecta o una compulsión económica, por presentarse la novación como una alternativa a la extinción contractual en el marco de una denuncia modificativa⁹⁹. Por otro, la de que pudiera entenderse la jornada de trabajo completa, a salario completo por tanto, como un derecho laboral irrenunciable.

Respecto de la primera duda, sin dejar de ser materialmente cierta y seguramente

⁹⁶ Sobre este marco, vid., exhaustivamente, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, págs.72 y ss. y 124 y ss.; CABRERA BAZAN, J., La novación ilícita del contrato de trabajo, Sevilla, 1963, págs.16 y ss.; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.342 y ss.; y SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., La modificación de la prestación de trabajo, Bilbao, 1991, págs.21 y ss.

⁹⁷ Vid., OJEDA AVILES, A., La renuncia de derechos del trabajador, Madrid, 1971, págs.238 y ss.; del mismo autor, "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.36; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.339 y ss.; PLA RODRIGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1990, págs.121 y ss.; y SAEZ LARA, C., "Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo", en VV.AA., IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992, pág.162.

⁹⁸ En este sentido, FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, pág.109. Vid., algunas propuestas para garantía de la efectividad de la voluntariedad del trabajador en la novación contractual que nos ocupa, en relación con eventuales previsiones convencionales, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.87 y 88.

⁹⁹ Sobre la llamada denuncia modificativa como acto resolutorio del contrato de trabajo con alternativa modificativa, vid., CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.422 y ss.; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.99 y ss.

definitiva en muchos casos para la concurrencia del consentimiento del trabajador, no puede ser tomada en consideración por el ordenamiento jurídico¹⁰⁰. Al menos no por sí sola y en ausencia de otras circunstancias que constituyeran fraude, abuso, discriminación u otra forma de conducta ilícita¹⁰¹. Como tampoco, lamentablemente, puede ser tenida en cuenta la aceptación inicial de un contrato a tiempo parcial como alternativa al desempleo y ante la imposibilidad o la dificultad de acceder a una relación a jornada completa. En este sentido, fuera de algunas previsiones convencionales, no existe con carácter general una garantía normativa de jornada mínima, sino todo lo contrario, una condición de prestación del trabajo libremente determinable por las partes en el contrato por debajo de los máximos legales o convencionales (art.12-1 y 34-1 ET)¹⁰².

En este marco, sería oportuno que la negociación colectiva estableciera garantías formales y de fondo para asegurar la voluntariedad del trabajador en esa transformación¹⁰³. Bien a través de la determinación de causas que generasen su derecho a solicitar tal cambio contractual¹⁰⁴, o prescribiendo en todo caso la necesaria iniciativa del trabajador en su

¹⁰⁰ En este sentido, el derogado artículo 12-4 ET mencionaba la posibilidad de "transformación voluntaria". También el artículo 10 del Convenio 175 de la OIT, de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, dispone que "deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajador a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario", y el artículo 19 de la Recomendación 182 establece que "el rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo".

¹⁰¹ RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, págs. 176 y 177.

¹⁰² Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.78.

¹⁰³ Con ese fin, el artículo 5-10 de la Ley italiana de 19 de diciembre de 1984, nº863, de medidas urgentes de sostenimiento e incremento de los niveles de ocupación, impone que la transformación se realice por acuerdo escrito de las partes, convalidado por la oficina provincial de trabajo con audiencia del trabajador afectado; y los párrafos sexto y octavo del artículo L.212-4-2 del Código de Trabajo francés prescriben que para la realización del trabajo a tiempo parcial deberá consultarse previamente al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, comunicándose igualmente al inspector de trabajo en el plazo de quince días, y que el rechazo del trabajador a efectuar un trabajo a tiempo parcial no constituye ni una falta ni un motivo de despido.

¹⁰⁴ Así, el artículo 20 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco (1991), el 24 del Convenio colectivo de la empresa "Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de venta" (1995), el 42 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995), el 47-c del X Convenio general de la industria química (1995), o el 17-2 del Convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (1995), en relación con el servicio militar o la prestación social sustitutoria; y el artículo 23-2 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos (1995), en relación con la enfermedad de un familiar.

solicitud¹⁰⁵; bien mediante la participación de los representantes de los trabajadores en esa actuación, en su caso ex artículo 64-1-2º ó 64-1-4º-b) ET¹⁰⁶; bien, en fin, previendo la posibilidad y la preferencia del trabajador que pasa a prestar sus servicios a tiempo parcial a retornar a un puesto a jornada completa si así lo desea y existen vacantes adecuadas¹⁰⁷.

En relación con el segundo de los problemas anunciados, el argumento anterior es enteramente reproducible. No existe, con carácter general, ninguna norma que establezca un derecho a realizar la prestación de trabajo durante una jornada completa, salvo lo que en su caso pudiera establecerse por la vía de la negociación colectiva¹⁰⁸, por lo que, en principio,

¹⁰⁵ El artículo 9-3º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 20-8 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1996), o el 42 del II Convenio colectivo de la empresa "Frigo, Sociedad Anónima" (1996). Por su parte, el artículo 3 del Convenio colectivo de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), también prevé la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial por mutuo acuerdo de las partes y "en todo caso voluntariamente" por parte del trabajador.

¹⁰⁶ Así, el artículo 14-2-f del Convenio colectivo para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), que prescribe que sólo puede producirse por solicitud escrita del trabajador y con conocimiento simultáneo de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

¹⁰⁷ Sí contemplan con carácter general la preferencia de los trabajadores a tiempo parcial a ocupar las vacantes a jornada completa que se produzcan en su empresa, el ordenamiento italiano (art.5-3-bis de la Ley de 19 de diciembre de 1984, nº863, de medidas urgentes de sostenimiento e incremento de los niveles de ocupación); y el francés (artículo L.214-4-5, párrafo primero del Código de Trabajo). En el Derecho alemán tan sólo se establece un deber informativo por parte del empresario de tales vacantes a los trabajadores que hayan mostrado su interés por la novación contractual. Este derecho de retorno fue también propuesto durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/1994 por el Grupo de Izquierda Unida en el Congreso de Diputados en su enmienda nº1 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4). En nuestro país, como vimos, también se contemplan preferencias de este tenor en la negociación colectiva, aun cuando no esté limitado a los supuestos de novación previa. No obstante, generalmente esta preferencia no se configura como un derecho absoluto del trabajador a tiempo parcial cuando concorra la vacante de su categoría, por cuanto que en ocasiones se deja al arbitrio de la dirección de la empresa la valoración de la idoneidad de ese cambio contractual; en otras los trabajadores a tiempo parcial suelen compartir esa preferencia con los contratados temporalmente o bajo las modalidades formativas; o, en fin, se colocan en una posición posterior a la de los trabajadores de inferiores categorías con derecho preferente al ascenso. Vid., por ejemplo el artículo 13 del I Convenio colectivo para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (1995), el 22 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995), o el artículo 15 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima" (1996). En su caso, además, se da prioridad dentro de los trabajadores a tiempo parcial a los que realizan una jornada inferior a doce horas a la semana o a cuarenta y ocho al mes, como hace el artículo 20 del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (1994), el artículo 14 del IV Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (1994); o, en relación con los trabajadores a tiempo parcial fijos discontinuos, el artículo 8-1 y ss. del anexo del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994).

¹⁰⁸ No es infrecuente, por ejemplo, encontrar en algunos convenios colectivos topes mínimos de jornadas parciales superiores a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, con el fin de excluir de su ámbito la

tampoco existe derecho subjetivo alguno que resulte irrenunciable¹⁰⁹.

Tampoco se puede mantener que una jornada completa inicialmente pactada sea una condición más beneficiosa, por cuanto que, por hipótesis, la jornada completa-habitual a la que se contraponen el contrato a tiempo parcial es la prevista con carácter general, ordinariamente la fijada en la norma que resulte aplicable, a la que se remite el acuerdo contractual de las partes, y no una condición individual que mejora aquel tiempo de prestación. Pero además, incluso en tal caso nada impediría su modificación mediante pacto entre los sujetos afectados.

Finalmente debemos recordar, tal y como dijimos en páginas precedentes, que la expresión sobrevenida de la voluntad en el contrato a tiempo parcial mediante el pacto novatorio deberá manifestarse conforme a las formalidades de documentación por escrito, información y registro exigidas con carácter general, tal y como vimos entonces¹¹⁰. Sin perjuicio de la posibilidad, también descrita, de que ese acuerdo resulte tácito¹¹¹ a partir de la conducta inequívoca de las partes¹¹², con las consecuencias y prevenciones que en su

hasta fechas recientes infraprotegida contratación a tiempo parcial "marginal", suprimida por el RD Ley 8/1997. Vid. supra capítulo segundo-5.

¹⁰⁹ Vid., PRADOS DE REYES, F.J., "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº127, 1980, págs.72 y 73; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.362.; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.92 y 93.

¹¹⁰ En este sentido, el derogado artículo 6 del RD 1991/1984 prescribía que la novación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial debía "ajustarse a los requisitos y cumplir las formalidades" exigidas con carácter general para la concertación inicial de un vínculo de éste carácter. Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.363 y 364; ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, pág.118; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.133.

¹¹¹ En relación con la posibilidad inversa, de convertir tácitamente un contrato a tiempo parcial en otro ordinario indefinido o a jornada completa, algunos convenios colectivos contemplan la misma como consecuencia de la realización de horas extraordinarias por los trabajadores así contratados. Vid., por ejemplo, el artículo 15 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), o el 15 del II Convenio estatal de empresas de entrega domiciliaria (1995).

¹¹² La novación tácita del contrato de trabajo es aceptada por nuestra Jurisprudencia (Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 1980, Ar.748/1989; de 7 de octubre de 1987, Ar.6854/1987; y de 15 de octubre de 1990, Ar.7687/1990); pero no la novación presunta (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 1987, Ar.7084/1987; de 6 y 20 de octubre de 1989, Ar.7125 y 7532/1989; y de 27 de marzo de 1990,

momento manifestamos¹¹³. En este sentido, como veremos más adelante, también se exige la formalización escrita del novado contrato a tiempo parcial del trabajador que accede a la jubilación parcial, por cuanto que deberá ser presentado junto con el de relevo ante la entidad gestora de la Seguridad Social para poder beneficiarse de la correspondiente pensión de retiro (art.11-2 RD 1991/1984).

En cualquier caso, además, en la medida en que la novación contractual que nos ocupa va a originar un régimen de cotización social diferente (art.12-4 ET, y 65 del RD 2064/1995), parece que si se quiere atribuir a la transformación tales efectos, por parte de quien así lo pretenda deberá notificarse la misma por escrito a la correspondiente entidad gestora¹¹⁴.

Otro aspecto tradicionalmente problemático en torno a la novación contractual es el que se refiere a los efectos que conlleva sobre el vínculo precedente. En esta materia, la doctrina civil clásica estimaba que tal actuación conllevaba necesariamente la extinción del vínculo antecesor¹¹⁵. En este sentido, el propio Código Civil ubica sistemáticamente esta figura en el capítulo IV del Título I del Libro IV, dedicado a las causas de extinción de las obligaciones, entre las cuales, el artículo 1156 CC incluye la novación.

No obstante, aunque no de manera unánime, hoy parece aceptarse de forma más

Ar.2356/1990). Vid., también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de septiembre de 1994 (As.3291/1994), que declara la inexistencia de obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre una novación tácita de un contrato a tiempo parcial que se convierte en un contrato a jornada completa. Vid., en contra, SAVATIER, J., "Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence", Droit Social, nº5, 1988, pág.439.

¹¹³ Vid., sobre esta cuestión, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.110 y 111; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.342 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.88 y 89; y SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., La modificación de la prestación de trabajo, Bilbao, 1991, pág.22.

¹¹⁴ Vid., también, los artículos 12 y 13 del RDLeg. 1/1994, de 20 de junio (TRLGSS).

¹¹⁵ Vid., en general, SANCHO REBULLIDA, F. de A., La novación de las obligaciones, Barcelona, 1964, págs.327 y ss.; del mismo autor, los comentarios a los artículos 1203 y 1204 CC, en VV.AA. (Dir. ALBALADEJO GARCIA, M.), Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales, Madrid, 1980, págs.517 y ss.; y GARCIA DE LA MARINA, M., La novación. Modificación y extinción de las obligaciones, Barcelona, 1993, págs.19 y ss.; y las distintas opiniones doctrinales por ellos citadas.

generalizada la novación meramente modificativa. En este sentido, a pesar de la expresada ubicación formal, el primer artículo dedicado a la novación en el Código Civil, el 1203, comienza sus prescripciones con el siguiente tenor: "Las obligaciones pueden modificarse", añadiendo a continuación algunas de estas posibilidades¹¹⁶. Por otra parte, el artículo 1204 CC exige para que la novación provoque la extinción de la obligación anterior, que "así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles", por lo que, indudablemente, el propio precepto acepta también el posible efecto meramente modificativo de la novación, en el supuesto en que aquellas circunstancias no concurren¹¹⁷.

La aplicación de estas últimas previsiones a la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, puede conllevar, no obstante, alguna complicación adicional. Respecto de la primera de ellas, ciertamente un contrato a jornada completa y otro a tiempo parcial resultan ontológicamente incompatibles, al menos en cuanto a la determinación temporal de la prestación debida, por lo que la transformación debería provocar, en literal aplicación de aquel precepto, la extinción de la obligación inicial.

De hecho, si la minoración sobrevenida del tiempo de prestación no resulta incompatible con un contrato a tiempo completo seguramente nos encontraremos con otros supuestos de jornadas reducidas, no constitutivos de contrato a tiempo parcial. Para que un contrato a jornada completa se transforme en otro parcial, sin prejuzgar por ahora la eficacia modificativa o extintiva del acuerdo novatorio, es necesario, en todo caso, tal y como hemos visto, esa incompatibilidad objetiva o temporal.

Sin embargo, no es menos cierto que el cambio reductor de la jornada no parece tener la suficiente entidad, al menos no en todo caso, como para provocar por sí mismo la

¹¹⁶ Vid., GARCIA DE LA MARINA, M., La novación. Modificación y extinción de las obligaciones, Barcelona, 1993, págs.39 y ss.; CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Común y Foral, Tomo 3 (revisado y puesto al día por GARCIA CANTERO, G.), Madrid, 1983, págs.429 y ss.; y DIEZ-PICAZO, L. y GULLON BALLESTEROS, A., Sistema de Derecho Civil, Vol.II, Madrid, 1986, págs.316 y ss.

¹¹⁷ En la doctrina laboral, vid., RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.65 y ss.; y CABRERA BAZAN, J., La novación ilícita del contrato de trabajo, Sevilla, 1963, págs.11 y ss.

extinción del contrato alterado¹¹⁸. Si así fuera, por la misma razón cualquier modificación en el régimen de tiempos de trabajo o descanso podría significar la finalización del contrato antecedente por resultar imposible, de no incumplir el nuevo pacto, la actividad o la inactividad ulterior en los momentos previamente acordados. No resulta en absoluto razonable pretender, por ejemplo, que el cambio del descanso semanal de un día a otro, o la reducción de tan sólo una hora de trabajo diaria provoque la extinción de la relación anterior¹¹⁹. No parece que la incompatibilidad entre las obligaciones afectadas se deba referir a su determinación temporal, a su cuantía.

En este sentido, la propia doctrina civilista contempla algunas modificaciones contractuales de carácter accesorio, entre las que incluye las relativas al plazo de cumplimiento de la obligación pactada, a su ejecución, o a su cuantía, fuera del propio régimen de la novación del artículo 1203 CC, al menos de la extintiva¹²⁰. Por lo demás, también en el Derecho Común parece preferirse, incluso presumirse, el "efecto débil" o modificatorio de la novación sobre el "fuerte" o extintivo¹²¹. Aun cuando en el contrato de

¹¹⁸ Vid., en sentido contrario, y por tanto a favor de los efectos extintivos de la novación que nos ocupa, por entender que el cambio provocaría una incompatibilidad cualitativa entre los contratos a jornada completa y a tiempo parcial, ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.117 y ss. Entienden estos autores que el cambio afecta "a la naturaleza misma del contrato, al incidir sobre su causa". Como dijimos en su momento, estos autores fundamentan este efecto de la novación en la presunta diversa naturaleza de los contratos a jornada completa y a tiempo parcial que, en sentido estricto, sólo podría predicarse, a lo sumo, del que tiene como objeto trabajos absolutamente residuales o marginales o fijos discontinuos, como así reconocen los mismos, aun de lege ferenda. También en este sentido, GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.16 y 17. Por el contrario, mantiene una posición favorable al efecto meramente modificativo, incluso cuando la novación afecte a la naturaleza del objeto contractual, ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.542 y 543.

¹¹⁹ RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., parecen atribuir a la novación del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial efectos extintivos sobre aquel, siempre que la alteración suponga una reducción de al menos 2/3 sobre la jornada completa anterior. Con la normativa vigente, el objeto peculiar del contrato a tiempo parcial no tiene aquella delimitación cuantitativa por lo que, de mantenerse aquella opinión, cualquier minoración de la jornada conllevaría la alteración contractual extintiva de la relación previa. No nos parece que sea esta la postura más adecuada. Vid., de aquellos autores, "Notas acerca de los procedimientos posibles de modificación de la jornada pactada. Un supuesto concreto", A.L., nº47, 1986, págs.2434 y 2435.

¹²⁰ Vid., SANCHO REBULLIDA, F. de A., La novación de las obligaciones, Barcelona, 1964, págs.378 y ss.

¹²¹ Vid., CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Común y Foral, Tomo 3 (revisado y puesto al día por GARCIA CANTERO, G.), Madrid, 1983, pág.434, y DIEZ-PICAZO, L. y GULLON BALLESTEROS, A., Sistema de Derecho Civil, Vol.II, Madrid, 1986, pág.318. Y en la doctrina laboral, exhaustivamente, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983,

trabajo el tiempo de prestación tiene un carácter más esencial que en otras obligaciones privadas de ejecución inmediata, también en nuestro Derecho el principio de conservación del contrato o de estabilidad en el empleo, tiene una vigencia más rigurosa que en el Derecho Común, por lo que su aplicación debe templar las consecuencias del acto novatorio sobre la relación de laboral¹²², imponiendo con mayor intensidad los efectos modificativos sobre los extintivos¹²³.

La incompatibilidad que menciona el art.1204 CC debe referirse más bien a la causa del contrato, a su finalidad o al tipo contractual, a elementos cuya alteración suponga la aplicación de regímenes jurídicos distintos y excluyentes¹²⁴. Estos aspectos cualitativos, como vimos, no separan ni hacen incompatible el contrato a tiempo parcial respecto del que tiene por objeto una prestación temporalmente completa, por cuanto que se mantienen la causa y el objeto contractual, tan solo minorado éste en su cuantía¹²⁵.

págs.344 y ss.

¹²² En este sentido, el párrafo segundo del artículo 18 del RD Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, prescribe que en el supuesto de contratación común de un estibador con una empresa estibadora, si la misma es a tiempo parcial, su relación especial también se novará con ese carácter; y le proporciona a esta novación un tratamiento análogo a la suspensión contractual, conservador, por tanto, de la relación transformada. También el artículo 9 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en un supuesto de cambio más sustancial, en cuanto que altera íntegramente el régimen jurídico aplicable, de una relación común en otra de alta dirección, contempla reglas tendentes a la conservación del contrato originario, exigiendo una declaración expresa sobre la sustitución contractual, que, en su caso, verá limitados sus efectos hasta dos años, y presume la mera suspensión de aquella.

¹²³ Vid., en este sentido, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.97 y ss.; PALOMEQUE LOPEZ, M.C., La nulidad parcial del contrato de trabajo, Madrid, 1975, págs.53 y ss., y 64 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.363; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.85 y 86; PLA RODRIGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1990, págs.151 y ss.; BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, pág.124; de éste último, "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15, 1994, pág.10; FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.21; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.182 y 183.

¹²⁴ Así, por ejemplo se ha estimado el efecto extintivo de la novación contractual cuando la regulación jurídica de las relaciones anterior y posterior resultaban incompatibles o excluyentes, como ocurre entre una relación de carácter administrativo, civil o mercantil, y una relación laboral. Vid., en este sentido, las Sentencias del Tribunal Supremo de 28 de septiembre y 11 de noviembre de 1982 (Ar.5294 y 6565/1982), de 24 de septiembre de 1985 (Ar.4358/1985), de 12 de mayo de 1986 (Ar.2520/1986), de 24 de noviembre de 1986 (Ar.6495/1986), de 17 de diciembre de 1990 (Ar.9795/1990), y de 1 de marzo de 1993 (Ar.1695/1993).

¹²⁵ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.86; BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, pág.124; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.183 y 184. MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987,

Además, si consideramos que el supuesto de modificación causal y sustancial de condiciones de trabajo por voluntad unilateral de empresario del artículo 41 ET supone una alternativa a la novación pactada¹²⁶, y que en ese precepto se prevé expresamente, como posible opción, diferente y separada de la alteración del contrato, su extinción, no parece razonable dotar de unos efectos distintos al cambio producido ex artículo 41 ET, modificativos, y al provocado por el mutuo acuerdo novatorio, extintivos¹²⁷.

Por otra parte, el propio ordenamiento laboral contempla de manera expresa posibilidades de alteración del contrato de trabajo, pactadas o no, mediante el cambio de otros elementos objetivos o subjetivos cualitativamente tan esenciales como los tiempos de prestación, que no suponen su extinción, sino su continuidad con las nuevas circunstancias¹²⁸. Probablemente resulten de tanta entidad las modificaciones de las obligaciones originarias provocadas por la subrogación empresarial, el cambio de funciones o de puesto de trabajo, la promoción del trabajador, o la movilidad geográfica¹²⁹, sin que por su ejecución

págs.401 y 402, pone como ejemplos de la novación extintiva la transformación de un contrato de trabajo en uno de arrendamiento de servicios o en un mandato; CABRERA BAZAN, J., se refiere al efecto extintivo de la novación cuando afecta a la causa del contrato, de este autor, La novación ilícita del contrato de trabajo, Sevilla, 1963, pág.62. Vid., también, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, pág.359.

¹²⁶ Por todos, RIVERO LAMAS, J., "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la Jurisprudencia", A.L., nº26, 1989, margs.338 y 339; MONTOYA MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., N°38, 1989, pág.169; SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., La modificación de la prestación de trabajo, Bilbao, 1991, pág.18; SAEZ LARA, C., "Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo", en VV.AA., IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992, pág.162; y DEL VALLE, J.M., "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., nº34, 1991, pág.142.

¹²⁷ En este sentido, BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, pág.124. Por el contrario, PEDRAJAS MORENO, A., estima que la transformación de un contrato a jornada completa en uno a tiempo parcial mediante novación contractual provoca la extinción del anterior. También mantiene este autor la inaplicabilidad del art.41 al cambio analizado por la naturaleza extintiva del mismo y la meramente modificativa del cauce establecido en el citado precepto. Del mismo, "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28; con un pronunciamiento parecido, aun más dubitativo, SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.99. En análogo sentido, GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.16 y ss.

¹²⁸ Vid., BLASCO PELLICER, A., "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15, 1994, pág.10.

¹²⁹ Sobre el efecto meramente modificativo de una novación cuyo objeto es el traslado de centro de trabajo, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de abril de 1981 (Ar.1724/1981).

entendamos extinguida la relación inicial y nacida una nueva y diferente¹³⁰. En este sentido, especialmente en el actual marco normativo, en el que el contrato originario a jornada completa-habitual se podrá transformar en uno a tiempo parcial cualquiera que sea la reducción del tiempo de prestación, por poco relevante que sea, parece excesivo pretender la extinción de un contrato por la reducción de su jornada en escasas horas.

La segunda de las previsiones del artículo 1204 CC en relación con los efectos extintivos del acuerdo novatorio es la relativa a la declaración "terminante" de las partes atribuyéndole a su pacto tales efectos. No creemos tampoco que deba aceptarse, sin más y por sí sola, este resultado de la declaración. En este caso sí podría entenderse que existen derechos acumulados por el trabajador durante su relación anterior y que están referidos a una jornada completa, en el análisis que venimos haciendo, que resultan de carácter indisponible o irrenunciable¹³¹.

Ciertamente algunos de los derechos del trabajador a tiempo parcial se definen y cuantifican en función del tiempo trabajado, pero esto es así y debe ser así desde el momento en que su relación es de ese tipo. En el supuesto de transformación del contrato por reducción de jornada, existen una serie de derechos que se han devengado durante el tiempo que precede a la novación y que se refieren a una jornada habitual. Estos derechos deberían seguir teniendo efectos después de la transformación del contrato, al menos si entendemos que la novación es modificativa y no extintiva¹³².

Pensemos en los derechos derivados de la antigüedad o del tiempo de prestación de servicios en la empresa, como los retributivos, la posibilidad de solicitar una excedencia

¹³⁰ En este sentido, tanto el Convenio como la Recomendación de la OIT de 24 de junio de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, en relación con la transformación a la que nos referimos, utilizan el término "traslado", seguramente más aséptico en cuanto a sus efectos.

¹³¹ Sobre la novación y la renuncia, vid., OJEDA AVILES, A., La renuncia de derechos del trabajador, Madrid, 1971, págs.238 y ss.

¹³² En este sentido, el artículo 25-2 ET contempla la promoción del trabajador, "sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente".

voluntaria, las indemnizaciones por despido, etc¹³³. Se trata de derechos adquiridos por el trabajador a lo largo de su relación laboral que continúan produciendo efectos durante toda la vida de ésta y hasta su extinción, y que, en el supuesto que nos ocupa vienen referidos en términos cuantitativos a una jornada de trabajo completa¹³⁴. La novación del contrato no puede provocar en ningún caso su desaparición, ni siquiera en el supuesto de que las partes pretendan dotar a aquel pacto de efectos extintivos¹³⁵.

Imaginemos un contrato a jornada completa que lleva diez años de vida y que tras ellos se produce un acuerdo novatorio que lo transforma en uno a tiempo parcial. En este caso, si después de unos meses en la nueva situación se produce un despido improcedente, la indemnización del trabajador, aun teniendo presente el tiempo anterior de prestación de servicios, se fijaría con referencia a una retribución reducida, por lo que se estaría suprimiendo por voluntad de las partes un derecho irrenunciable¹³⁶. De igual modo, este despropósito se verá agravado al determinarse la prestación por desempleo de conformidad con el trabajo a tiempo parcial perdido y no con el realizado con anterioridad tantos años a jornada completa (art.211 LGSS)¹³⁷.

¹³³ La Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de junio de 1989 (Ar.4540/1989) reconoce el mantenimiento de la antigüedad de un trabajador que pasa mediante una novación contractual de una relación de prestación de servicios de carácter administrativo a una laboral, por tener ambas como objeto los mismos servicios para la misma empresa.

¹³⁴ Para la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 1982 (Ar.4568/1982), los derechos disfrutados en la relación anterior novada no pueden pretenderse posteriormente como condiciones más beneficiosas.

¹³⁵ "Si la obligación primera no perece sino que perdura con la novación, las obligaciones de carácter accesorio que estaban ligadas a aquella pasan por la novación al mismo contrato modificado. En el caso del contrato de trabajo, los derechos adquiridos por los trabajadores referentes a la antigüedad en la empresa, cómputo del tiempo a efectos de quinquenios, participación en los beneficios, ascensos por antigüedad,...etc., se mantienen en el contrato después de la modificación." (RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, pág.155).

¹³⁶ Vid., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El cálculo de la indemnización por despido improcedente (día de salario y jornada reducida)", R.P.S., nº135, 1982, págs.232 y ss. En relación con la novación de una relación de trabajo común que se transforma en una de alta dirección que posteriormente se extingue, tomándose en cuenta el tiempo de antigüedad del trabajador en el contrato anterior, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1991 (Ar.200/1991). También, en relación con la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo ex artículo 51 ET efectuada con posterioridad a una reducción de la jornada y su cálculo realizado también sobre la retribución-jornada completa anterior, vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 5 de octubre de 1994 (As.3731/1994).

¹³⁷ En relación con la incidencia de esta novación y una posterior extinción del contrato y las prestaciones de desempleo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 18 de enero de 1996 (As.20/1996)

Pensemos también, en su caso, en la duración indefinida del contrato anterior. Permitir que el acuerdo novatorio sea extintivo supondría la posibilidad de que el nuevo contrato a tiempo parcial fuera de vigencia determinada, resultado jurídicamente inaceptable por suponer una renuncia a derechos irrenunciables, según ya tradicional, reiterada y conocida doctrina y jurisprudencia¹³⁸.

Si se defiende que la novación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial produce la extinción de aquel, habrá de atribuirse idénticos efectos respecto de las obligaciones y derechos accesorios al principal novado¹³⁹. Por lo que aceptar en todo caso la validez y eficacia de la mera declaración de las partes en torno a los efectos extintivos de la novación contractual supone amparar la renuncia a derechos indisponibles¹⁴⁰.

Es cierto que el ordenamiento laboral legítima la extinción del contrato de trabajo mediante el mutuo acuerdo de las partes (art.49-1 y 2 ET), por lo que no parece lógico permitir la mera extinción por esa causa y dudar de su licitud cuando viene acompañada de un nuevo contrato a tiempo parcial. Sin embargo, en el supuesto de extinción por voluntad

tiene en cuenta también el anterior contrato a jornada completa a la hora de determinar la prestación por desempleo; por el contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 22 de diciembre de 1995 (As.4662/1995), sólo tiene en cuenta la jornada parcial del contrato que se extingue.

¹³⁸ Vid., por todos, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.246 y 247; VV.AA (Dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, pág.432; y las sentencias allí citadas. Vid. también, PLA RODRIGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1990, pág.122, en relación con la novación que pretende ocultar una renuncia de derechos por parte del trabajador, y págs.163 y 164; y las Sentencias del Tribunal Supremo de 21 y 24 de julio de 1987 (Ar.5699 y 5741/1987). De igual modo también algunos de nuestros Tribunales Superiores de Justicia han declarado en varias ocasiones que la novación de la jornada no afecta a la duración del contrato, tanto si ésta es determinada como si es indefinida, así, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de junio de 1995 (As.2638/1995); de Extremadura, de 20 de diciembre de 1995 (As.4720/1995); y de Castilla y León (Valladolid), de 16 de enero de 1996 (As.52/1996).

¹³⁹ GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.17, entiende que la subsistencia de tales derechos opera por imperio de la ley aun a pesar de estimar que la novación produce efectos extintivos. A nuestro juicio, este planteamiento parece un poco forzado, puesto que, en sentido estricto, la novación extintiva de una obligación principal conlleva la desaparición de las obligaciones accesorias. En este sentido, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, pág.153; MOLERO MANGLANO, C., La supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1975, pág.219.; y CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.344 y 345.

¹⁴⁰ Vid., RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, pág.87; y, de manera más contundente, CRUZ VILLALON, J., en Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.358 y 359.

concorde, por un lado puede existir realmente el interés conjunto en dar por terminada la relación, interés tutelado jurídicamente. Por otro lado, en caso de no resultar realmente pactada, al trabajador le queda la opción impugnatoria y, en tal supuesto, seguramente podrá percibir las correspondientes indemnizaciones por despido injustificado, en su caso.

Sin embargo, en la novación del contrato, la desaparición de los derechos acumulados durante la vigencia de la relación anterior difícilmente derivará de la concurrencia de voluntades. Ni siquiera en el supuesto en el que la transformación contractual sea realmente acordada. Intereses de diversa índole pueden determinar que un trabajador quiera real y libremente transformar su contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, pero es inconcebible que acepte gratuitamente aquella disposición de derechos vinculados a su relación anterior. Seguramente, en su caso, la aceptación por el trabajador de este efecto sólo podrá conseguirse si el cambio contractual se presenta como alternativa a medidas más rigurosas.

En relación con esta última cuestión, tampoco creemos que se pueda presentar esa renuncia a los derechos acumulados en el contrato anterior como transacción frente a las alternativas más estrictas planteadas y por tanto como aceptable. La contraprestación a la no adopción de esas otras medidas se incorpora, sin duda, en la propia aceptación del nuevo contrato a tiempo parcial y en su régimen jurídico minorado a partir de entonces¹⁴¹.

Por otra parte, las posibilidades impugnatorias de los efectos extintivos del acto novatorio no podrían separarse de éste, por lo que, de un lado, seguramente cierra los mecanismos ordinarios, más eficaces, de actuación frente al despido, por cuanto que en esta hipótesis no habría tal, sino una extinción de mutuo acuerdo. De igual modo, la posible nulidad del efecto extintivo probablemente conllevara la de la propia novación, aun cuando la simple transformación o modificación contractual pudiera resultar válida.

A esto hemos de añadir una consideración aludida en líneas anteriores. La

¹⁴¹ En este sentido, toda novación conlleva ontológicamente una renuncia de derechos, si bien, por sustitución de los anteriores. RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.86 y 87; y OJEDA AVILES, A., la renuncia de derechos del trabajador, Madrid, 1971, págs.238 y 239.

transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial no conlleva la incompatibilidad cualitativa de ambas situaciones ni de sus respectivos regímenes jurídicos. Materialmente no provoca por sí misma la extinción de la relación primigenia. Por tanto, en principio debe primar la realidad del objeto novado, modificado por no resultar incompatible, sobre la voluntad de las partes. Pretender atribuir a la mera declaración subjetiva unos efectos más amplios y perjudiciales para el trabajador que el propio objeto de la novación, resulta excesivo e injustificado¹⁴².

Desde esta perspectiva, en tal supuesto incluso es probable que nos encontrásemos ante una situación cercana a la simulación o al fraude de ley, en la medida en que se pretende atribuir a una declaración de voluntad unos efectos distintos de los amparados en nuestro caso concreto por el mecanismo jurídico novatorio, en perjuicio del trabajador¹⁴³.

Si se pretende que la novación tenga efectos extintivos sobre la relación laboral originaria, o bien existe incompatibilidad entre las obligaciones afectadas, situación no fácil ni frecuente en relación con las prestaciones laborales¹⁴⁴, o bien se procede de manera simultánea al acuerdo novatorio a ejercitar alguno de los mecanismos de extinción del contrato de trabajo previstos específicamente por el ordenamiento laboral, entre los que no se incluye la novación contractual (arts. 49 y ss. ET). De este modo, además se garantiza la regularidad de la extinción, se justifica la desaparición de los derechos nacidos con anterioridad, se ponen a disposición del trabajador los mecanismos adecuados para reaccionar frente a ella y, en su caso, los resarcitorios de los perjuicios ocasionados¹⁴⁵, y se posibilita

¹⁴² En este sentido, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.357 y ss.

¹⁴³ Vid., OJEDA AVILES, A., La renuncia de derechos del trabajador, Madrid, 1971, pág.241; y, en general, IRUZUBIETA FERNANDEZ, R., El abuso del derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1989, págs.137 y ss.

¹⁴⁴ Vid., CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.348 y ss.

¹⁴⁵ En este sentido, proponen el cauce del artículo 51 ET (en su caso actualmente del 52) las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 23 de marzo y de 20 de octubre de 1995 (As.1170 y 3631/1995).

el acceso del trabajador a prestaciones por desempleo¹⁴⁶.

Sólo parece lícita la desaparición de los distintos derechos generados durante la vigencia de una relación de trabajo cuando se ejercitan los instrumentos dispuestos expresamente a tal fin y mediante el cumplimiento de los procedimientos, garantías y liquidación, en su caso, de las indemnizaciones de que se trate, excluyendo, seguramente, por lo antes indicado, el mutuo acuerdo extintivo¹⁴⁷.

En último término, por tanto, también para garantizar el mantenimiento de los derechos devengados con anterioridad a la transformación contractual y referidos a una jornada completa, resulta imprescindible entender que la novación que nos ocupa es meramente modificativa y no extintiva¹⁴⁸. Tanto en el supuesto de no concurrir la declaración terminante de la intención extintiva de las partes, por no existir con carácter general incompatibilidad cualitativa o sustancial entre las obligaciones principales novadas, como en el de existencia de aquella declaración, por suponer la misma una renuncia a derechos

¹⁴⁶ Excluidas en el caso de que se aceptara la novación reductora de la jornada extintiva del contrato a tiempo completo anterior, por tratarse de un acto voluntario y de vigencia definitiva. En este sentido, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Asturias, de 28 de abril de 1995 (As.1447/1995); y de Castilla y León (Burgos), de 31 de julio de 1995 (As.2866/1995).

¹⁴⁷ Las resoluciones de nuestros Tribunales no parecen cerrar la polémica sobre el carácter modificativo o extintivo de la novación objetiva de un contrato de trabajo a jornada completa en otro a tiempo parcial mediante la reducción del tiempo de prestación inicialmente pactado. En la última década tan sólo la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1987 (Ar.6854/1987) se pronuncia sobre esta cuestión, atribuyéndole a la novación unos efectos meramente modificativos. No obstante, esta Resolución se refiere a una novación inversa a la que nosotros planteamos, de un contrato a tiempo parcial en otro a jornada completa, que se produce, además, de forma tácita. Por su parte, los Tribunales Superiores de Justicia mantienen posiciones opuestas. Le reconocen efectos modificativos las Sentencias de los Tribunales de Extremadura, de 13 de octubre de 1993 (As.4373/1993); de Madrid, de 5 de junio de 1995 (As.2638/1995); y de Castilla y León (Valladolid), de 16 de enero de 1996 (As.52/1996). Mientras que mantienen la posición contraria, favorable a los efectos extintivos de la novación, las de Madrid, de 17 de mayo de 1993 (As.2600/1993); de Baleares, de 23 de marzo de 1995 (As.1170/1995); de Castilla y León (Burgos), de 31 de julio de 1995 (Ar.2866/1995); y de Baleares, de 20 de octubre de 1995 (As.3631/1995).

¹⁴⁸ Incluso en un supuesto en el que parece aceptarse el efecto extintivo de la novación contractual, como es el de la transformación de una relación de trabajo común en una especial de alta dirección, la normativa específica de esta última (art.9 del Rd 1382/1985, de 1 de agosto) contempla una serie de garantías adicionales para que tales efectos puedan darse (pacto expreso escrito e ineficacia del mismo durante dos años), presumiendo incluso, a falta de tal declaración, el mero efecto suspensivo de esta novación sobre el contrato anterior; incluso resultando, probablemente, ambos tipos de prestación y sus respectivos regímenes jurídicos, incompatibles y excluyentes. Vid., sobre este particular la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1991 (Ar.200/1991). Vid., también, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.86.

irrenunciables o indisponibles por el trabajador, sancionada con la nulidad¹⁴⁹.

5. MODIFICACIÓN UNILATERAL DE LA JORNADA Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Fuera de las posibilidades novatorias del contrato de trabajo por mutuo acuerdo que ya examinamos y probablemente como excepción al art.1256 CC, que prohíbe la determinación unilateral de la validez o cumplimiento de los contratos¹⁵⁰, el ordenamiento laboral pone a disposición del empresario, dentro del conjunto de atribuciones que enmarcan su posición jurídica laboral y que configuran su poder directivo en sentido amplio, la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo pactadas en el contrato de trabajo o ius variandi¹⁵¹, como instrumento destinado a adaptar las prestaciones de trabajo a las variables necesidades organizativas y productivas de la empresa¹⁵². Este poder, no obstante, se encuentra limitado en algunos casos en función del objeto y la entidad de la alteración contractual que se pretende¹⁵³.

¹⁴⁹ En este sentido, vid., MOLERO MANGLANO, C., en La supletoriedad del Derecho común en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1975, pág.172; y CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.358 y 359; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.363; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.86.

¹⁵⁰ Vid., SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.682; y MONTOYA MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., N°38, 1989, pág.169.

¹⁵¹ Vid., RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, págs.196 y ss.; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, pág.127; LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, Murcia, 1984, pág.107 y 108; PEDRAJAS MORENO, A., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DEL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.365 y 366; y DEL VALLE, J.M., "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., n°34, 1991, pág.142.

¹⁵² Vid., CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.122 y ss.; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.95 y ss. y 191 y ss.

¹⁵³ En general, MONTOYA MELGAR, A., El poder de dirección del empresario, Madrid, 1965, págs.218 y ss.; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.297 y ss.

Materialmente, las condiciones de trabajo refieren los términos en los cuales una prestación de servicios por cuenta ajena va a ser desarrollada. Conforman todos los aspectos relativos al objeto del contrato de trabajo. El qué, el cómo, el dónde, el cuánto y el cuándo de la prestación. Jurídicamente, tales condiciones se convierten en derechos y obligaciones para las partes. En este sentido, es evidente que la jornada, aparte de modalizar el vínculo laboral, es una condición de trabajo. Como tal, delimita materialmente alguno de los términos en los que la prestación de servicios dependientes va a ser ejecutada y, jurídicamente, contribuye a la determinación de las obligaciones y derechos que el contrato de trabajo genera. Unida a las demás condiciones de trabajo, constituye el estatuto jurídico que rige cada relación laboral. Pero dentro de las condiciones de trabajo, la jornada probablemente es la más esencial, por cuanto que determina la cantidad de trabajo debido. Siendo el contrato laboral un vínculo de carácter sinalagmático, todas las condiciones, derechos y obligaciones que directa o indirectamente se deriven del tiempo de trabajo se verán afectadas por su conformación. El tiempo de trabajo se proyecta sobre todos tiempos debidos que rodean la relación laboral. Sobre tiempos de tanta relevancia en esta relación como los de retribución, los de descanso, los de cotización y protección social, o los de producción.

En lo que a nosotros interesa, en principio parece que la modificación de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas puede tener como objeto la reducción de la jornada o tiempo de prestación¹⁵⁴. Es evidente que la jornada es una esencial condición de trabajo y del contrato que tiene como objeto y causa el intercambio del trabajo humano, el contrato de trabajo. Además, su trascendencia en este sentido llega hasta el punto de conformar una modalidad contractual laboral, caracterizada por su reducción de la jornada respecto de la que es habitual, el contrato a tiempo parcial. En este contexto, no vamos a entrar tanto en la mecánica procedimental de los distintos cauces previstos en el ordenamiento laboral para la modificación por voluntad unilateral del empresario de las condiciones de trabajo, como en la virtualidad y regularidad de los mismos para reducir la jornada de trabajo, completa, en principio, y para transformar el vínculo contractual en una relación a tiempo parcial.

¹⁵⁴ En general, vid., MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.685.

Desde la perspectiva empresarial, la reducción de la jornada de trabajo es, por un lado, uno de los mecanismos más eficaces y frecuentes de adaptación del factor trabajo a las necesidades y exigencias productivas, organizativas, técnicas o económicas, de flexibilización en terminología usual¹⁵⁵. Por otra parte, puede ser también un instrumento de respuesta ante situaciones de crisis alternativo y preferente a otras medidas más radicales como la extinción de contratos de trabajo, de tal modo que se mantenga y reparta el empleo disponible entre los distintos trabajadores de la empresa, aun en jornada reducida¹⁵⁶.

A efectos de delimitar nuestro objeto de análisis, hemos de excluir, al menos por ahora, las posibilidades de especificación o distribución sucesiva del tiempo de trabajo dentro de los módulos temporales más amplios en los que se desarrolla, y la modificación del horario de trabajo. Ambas medidas, ya se traten de meras ejecuciones o concrecciones del contenido del contrato, ya de modificaciones en sentido estricto, no suponen por sí mismas en ningún caso reducción alguna de la jornada, no afectan por tanto al carácter a tiempo completo o parcial de la relación¹⁵⁷. Por otra parte, dentro de las posibilidades de modificación reductora de la jornada de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, nuestro estudio se centrará fundamentalmente en la que se aplica sobre un contrato a jornada completa y de la que resulta uno a tiempo parcial, sin perjuicio de las referencias que necesariamente deban hacerse sobre la modificación de la jornada con carácter general.

En el marco de nuestro ordenamiento laboral, se contemplan fundamentalmente dos instrumentos destinados a la modificación de las condiciones de trabajo por determinación de la unilateral voluntad empresarial: el llamado ius variandi y el mecanismo dispuesto a tal

¹⁵⁵ Sobre el particular, vid., entre otros, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas", D.L., nº22, 1987, págs.29 y ss.; y CRUZ VILLALON, J., "La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo", RR.LL., Tomo I, 1989, págs.535 y ss.

¹⁵⁶ En este sentido, el cauce ordinario para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, el art.41 ET, precisa la concurrencia de "probadas razones económicas, organizativas o de producción", que se presumen cuando la medida modificativa "contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

¹⁵⁷ Sobre estas cuestiones, vid., en general, MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL ,L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 683 y ss.

efecto en el artículo 41 ET. Para separar el ámbito de actuación de estos dos mecanismos en ocasiones se toma como elemento discriminador el carácter temporal o definitivo de la modificación¹⁵⁸, mientras que en otras se utiliza la nota de la sustancialidad o importancia de la condición y/o de su transformación¹⁵⁹. Sin entrar en la polémica doctrinal¹⁶⁰, en cualquier caso parece que una modificación unilateral de la jornada consistente en su reducción, en hipótesis, sólo podrá resultar de la utilización del procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

En primer lugar, porque, como vimos, para que la modificación provoque el nacimiento de un contrato a tiempo parcial, la alteración de la jornada habrá de ser definitiva o tener cierta vocación de permanencia, debe constituirse como condición normal u ordinaria en el desenvolvimiento de la relación, puesto que sólo así se configura la jornada parcial regular que define nuestro contrato¹⁶¹. Por tanto, utilizando el primer criterio discriminador de los poderes modificadores empresariales, a nuestros efectos sólo se puede acudir a la vía del artículo 41 ET. Por el contrario, aun cuando el citado mecanismo pueda activarse para reducciones temporales de la jornada, éstas no constituirán relaciones tiempo parcial por faltar la regularidad en la jornada minorada.

Respecto del segundo de los criterios enunciados, la sustancialidad o relevancia de la

¹⁵⁸ Por todos, LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, Murcia, 1984, págs.108 y 130; CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.91 y 210; y, siguiendo a este autor, ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, pág.97.

¹⁵⁹ Esta postura la mantienen, entre otros, MONTOYA MELGAR, A., El poder de dirección del empresario, Madrid, 1965, págs.163 y ss.; del mismo autor, "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., N°38, 1989, págs.169 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DEL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.365.

¹⁶⁰ Sobre esta cuestión, vid., destacadamente, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.84 y ss.; también VALDEOLIVAS GARCIA, Y., La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, Madrid, 1996, págs.87 y ss.; y BLASCO PELLICER, A., "Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo", RR.LL., n°12, 1995, págs.14 y 15.

¹⁶¹ Sobre la aplicabilidad del art.41 ET para articular la novación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, vid., entre otros, MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA., Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.691 y ss.; ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs. 127 y ss.; y DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord.RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.75.

condición modificada o de la propia transformación impuesta, parece que cualquier reducción de la jornada, especialmente si supone la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, tendrá la suficiente entidad para estimar que ha habido una modificación "sustancial"¹⁶², pues conllevará, seguramente, trascendentes cambios en el estatus jurídico del trabajador afectado. Indudablemente un cambio de este carácter transforma importantes aspectos de la relación y de su régimen jurídico, y provoca el nacimiento de una modalidad contractual no sólo formalmente diferente, sino también en parte materialmente diferente, modalizada¹⁶³. Al menos, a no ser que resulte realmente poco relevante y expresamente no se le atribuya efectos adicionales aparte de la minoración del tiempo de trabajo. No obstante, en tal supuesto, por una parte seguramente no sería preciso articular la modificación en el más estricto procedimiento del art.41 ET, y, por otra, probablemente no nos encontraríamos ante un contrato a tiempo parcial, sino más bien ante una condición más beneficiosa, constituida por una menor jornada y un no proporcionado régimen jurídico.

Junto a los indicados instrumentos modificadores, en la medida en que el objeto de

¹⁶² Sobre la sustancialidad de la modificación de la jornada, vid., MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.692 y ss.; del mismo autor, "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (comentario al art.41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo)", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, pág.184; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, pág.251. Y, en general, vid., entre otros, aparte de los autores citados anteriormente, RODRIGUEZ-SANUDO GUTIERREZ, F., "Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas", D.L., nº22, 1987, pág.29; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: planteamientos jurisprudenciales", A.L., nº23, 1991, márgs.299 y 300; RIVERO LAMAS, J., "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la Jurisprudencia", A.L., nº26, 1989, márg.337 y 338; y GIL SUAREZ, L., "Variación de las condiciones de trabajo por iniciativa del empresario", D.L., número monográfico sobre cuestiones laborales de actualidad en la Jurisprudencia, octubre de 1987, pág.74.

¹⁶³ En sentido contrario a la posibilidad de convertir un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial por la vía del artículo 41 ET, vid., ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.119 y 120. No obstante, hemos de recordar que estos autores fundamentan esta imposibilidad en la presunta diversa naturaleza de los contratos a jornada completa y a tiempo parcial que, en sentido estricto, sólo podría predicarse, a lo sumo, del que tiene como objeto jornadas muy escasas o marginales o trabajos fijos discontinuos, como así reconocen los mismos, aun de lege ferenda. También CRUZ VILLALON, J., se pronuncia en contra de la posible conversión de una relación laboral en otra a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, entiende que la sustancialidad de la que hablamos no puede llegar hasta ese extremo. Pero, en relación con la conversión de un contrato a jornada completa en otro a jornada parcial, sólo propone expresamente esa valoración, aun a título ejemplificativo, cuando la nueva relación es marginal. Del mencionado autor, "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.125 y 126.

nuestro análisis es la reducción de la jornada decidida por el empleador, debe mencionarse, con matices, el procedimiento de expediente de regulación de empleo contemplado en los artículos 47 y 51 ET y RD 43/1996¹⁶⁴. Como dijimos en su momento¹⁶⁵, estos cauces no prevén expresamente la reducción de la jornada en su ámbito de actuación. Sin embargo, desde una perspectiva material, la sucesión de suspensiones del contrato podría asemejarse a una reducción de jornada¹⁶⁶. Por otro lado, desde un punto de vista formal parece admitirse una reducción de la jornada articulada en un expediente de regulación de empleo, por cuanto que tal actuación está expresamente prevista como constitutiva de la situación legal de desempleo parcial protegido en el artículo 1-cuatro del RD 625/1985, modificado en esos términos precisamente por el RD 43/1996. Suprimido este trámite administrativo en el marco del artículo 41 ET, parece que la reducción temporal de la jornada podría articularse a través del expediente de regulación de empleo previsto en los citados artículos 47 y 51 ET y en su Reglamento de desarrollo.

Respecto de este mecanismo potencialmente reductor de la jornada susceptible de tramitarse en un expediente de regulación de empleo, como ya dijimos, no será adecuado para generar el nacimiento de un contrato a tiempo parcial, fundamentalmente por el carácter coyuntural o temporal de la minoración impuesta en el mismo, a lo que se añade, seguramente, el mantenimiento íntegro de las cotizaciones a la seguridad social. Para que la minoración del tiempo de trabajo suponga el nacimiento de una nueva relación a tiempo parcial es preciso que la jornada transformada resulte "regular" en esa relación. La jornada reducida configuradora de un contrato a tiempo parcial debe ser una condición ordinaria, habitual o con cierta vocación de permanencia en esa relación. Ese carácter del trabajo define y delimita un contrato y un vínculo, por lo que no puede ser ocasional, coyuntural o de vigencia determinada, al menos, salvo que el propio contrato sea temporal, y siempre sin

¹⁶⁴ Vid., CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, págs.2683 y ss.

¹⁶⁵ Vid. supra capítulo tercero, 6.

¹⁶⁶ En este sentido, LOPEZ GANDIA, J., "El régimen jurídico de la prestación de desempleo, tras el Reglamento de desarrollo de la LBE", R.S.S., nº15, 1982, pág.279.

perjuicio de eventuales modificaciones ulteriores¹⁶⁷.

Desde este punto de vista, para que la modificación reductora de la jornada constituya un contrato a tiempo parcial ha de ser, en principio, definitiva. Ha de pretender definir de nuevo la relación de trabajo conforme a unas condiciones diferentes a las que hasta entonces dieron forma al vínculo. De este modo, si la alteración pretende dar respuesta a necesidades o situaciones coyunturales, siendo reversible cuando tales circunstancias desaparezcan, no estaremos en sentido estricto ante un contrato a tiempo parcial, sino ante una reducción de jornada, aún cuando durante ese período el régimen jurídico aplicable pueda redefinirse conforme a la nueva jornada¹⁶⁸.

En este supuesto, la minoración del tiempo de prestación no pretende configurar la relación de otro modo, sino, principalmente, responder a una necesidad temporal de la empresa. Una reducción de la jornada de estas características no puede conllevar el nacimiento de un contrato a tiempo parcial, al igual que la que deriva del supuesto de guarda legal de menores (art.37-5 ET), o cualquier otra alteración temporal de alguna condición de trabajo, sin perjuicio de que durante ese tiempo puedan verse también alterados en alguna medida los derechos y deberes de las partes.

A partir del marco planteado en las líneas precedentes parece que el único instrumento apto para la reducción por voluntad unilateral del empresario de una jornada completa y, en su caso, la correspondiente transformación del contrato en uno a tiempo parcial, es la vía del artículo 41 ET¹⁶⁹. En este sentido, el propio precepto menciona en primer lugar, entre las

¹⁶⁷ En este sentido, el Convenio de la OIT de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, sólo excluye de la consideración de trabajadores a tiempo parcial a los "afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales". La reducción no constitutiva de trabajo a tiempo parcial es, por tanto, para este convenio, la transitoria.

¹⁶⁸ En este sentido, acepta la posibilidad de conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial a través del art.41 ET y distinguiéndolo de las reducciones transitorias no constitutivas de este contrato, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.

¹⁶⁹ Se pronuncian a favor de esta posibilidad, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.75; si la modificación es temporal y sin llegar a calificar la nueva situación de contrato a tiempo parcial en sentido propio, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (Ed. preparada por DURAN LOPEZ,

posibles condiciones modificables y sin perjuicio del carácter meramente ejemplificativo de esta enumeración, la jornada de trabajo. Esta referencia debe entenderse necesariamente en relación con su cuantía, su minoración o su ampliación, por cuanto que la alteración de su distribución está contemplada separada y expresamente en la previsión de la alteración del horario¹⁷⁰.

Sin embargo, desde un punto de vista conceptual, pueden plantearse fundamentalmente tres importantes obstáculos para la aceptación de una modificación unilateral de un contrato a tiempo completo que consista en la reducción de su jornada y que consecuentemente ampare el nacimiento de un contrato a tiempo parcial. El primero, en atención a los efectos del cambio que nos ocupa, de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, y a la dimensión funcional, modificativa, del artículo 41 ET. El segundo, relativo al origen voluntario del contrato a tiempo parcial y al carácter impuesto unilateralmente de las medidas articuladas en el marco del citado precepto estatutario. El tercero, referido al objeto de esa norma, la modificación de las condiciones de trabajo y no de la modalidad contractual.

Desde la primera posición se ha mantenido que, dada la diversa naturaleza y régimen jurídico de los dos contratos afectados, el paso de uno a otro supone no su modificación, sino su extinción, tal y como expusimos con ocasión del análisis de la novación contractual voluntaria¹⁷¹. Desde esta perspectiva, si la conversión de un vínculo a jornada ordinaria en otro a tiempo parcial supone la extinción del primero, difícilmente podrá articularse esta

F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.148; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.196 y 197, la califica de supuesto atípico de jornada parcial; y ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, pág.96.

¹⁷⁰ MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.685 y 686. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de junio de 1996 (As.1709/1996).

¹⁷¹ Vid., también, el planteamiento de esta problemática en CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.44.

medida a través de un mecanismo modificativo¹⁷².

Sin embargo, en nuestra opinión no pueden aceptarse tales consecuencias. La esencial identidad de los dos contratos afectados y de sus regímenes jurídicos, tan sólo modalizados por la cuantía de su jornada y por algunas reglas particulares expresadas en términos de adaptación y racionalidad, impide a nuestro juicio aceptar el efecto extintivo de esa novación y supone consolidar su mero efecto modificativo¹⁷³. Por otra parte, al constituirse un contrato a tiempo parcial sobre cualquier reducción de la jornada completa, parece excesivo entender la extinción de éste en supuestos en los que la minoración del tiempo fueran realmente escasos. Desde esta perspectiva, por tanto, y sin necesidad de reiterar los argumentos esgrimidos más arriba, a los que nos remitimos, con carácter general la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a jornada parcial tan sólo modifica aquél, y el mismo puede ser modificado con ese objeto. Ello, sin perjuicio de la trascendencia del cambio planteado, en el que gran parte del régimen jurídico de la relación también va a verse afectado, y, el propio vínculo, modalizado¹⁷⁴.

¹⁷² ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.117 y 118, entienden que toda transformación, pactada o impuesta, de un contrato a tiempo completo en otro a jornada parcial provoca la extinción de aquél, por tratarse de un cambio que afecta a la naturaleza y a la causa del contrato. Desde esta perspectiva consideran imposible el cambio referido a partir de la vía del artículo 41 ET, que ampara modificaciones contractuales y no extinciones. En este sentido, vid., también, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28; y LOPEZ GANDIA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", A.L., nº14, 1996, margs.327 y ss. Por nuestra parte, ya hemos planteado en su momento la indistinción causal del contrato a tiempo parcial respecto del género a jornada completa, a lo sumo, sólo podría predicarse tal separación y, por tanto, tal especialidad respecto, de un contrato con una jornada efectivamente ocasional o marginal, o del contrato para trabajos marginales o para fijos discontinuos, tal y como de lege ferenda admiten los primeros autores citados, cuyo punto de vista a partir de la indiferenciación legal de naturalezas jurídicas de los distintos contratos a tiempo parcial, optan por trasladar la especialidad causal de los subtipos citados a su género contractual a tiempo parcial. Nosotros, por el contrario, partimos de la vía inversa, trasladar la "normalidad" de este género a sus subtipos.

¹⁷³ También ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.94 y ss.

¹⁷⁴ En este sentido, sobre el carácter "cualitativo" del cambio, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R., "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: El supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", La Ley, nº3779, 1995, pág.17; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.28.

El segundo obstáculo anunciado se refiere, de forma más específica, al origen unilateral de la modificación, no fácilmente conciliable con el carácter voluntario que se predica del contrato a tiempo parcial¹⁷⁵. Ciertamente la modificación contractual de la que hablamos en este momento tiene ese origen inmediato unilateral¹⁷⁶, mientras que en el contrato que nos ocupa la voluntariedad parece constitutiva del mismo, por lo que resulta complejo aceptar su origen impuesto.

No obstante, podría decirse que la voluntariedad que delimita el contrato a tiempo parcial se refiere más bien a la contractualidad, al carácter definidor y configurador, como condición específica, que la jornada inferior tiene para una concreta relación de trabajo, tal y como nosotros planteamos más arriba, en cuyo caso puede no resultar incompatible con el origen impuesto de la reducción¹⁷⁷.

Las partes definen y crean su relación en torno a la misma, a diferencia de lo que ocurre en otras situaciones en las que la jornada reducida viene impuesta o fundada en causas y orígenes separables del contrato y no configuran éste como algo diverso del vínculo a tiempo completo, sino que coexiste con él. Como dijimos en su momento, en el contrato de trabajo a tiempo parcial la minoración del tiempo de prestación conforma el propio vínculo entre las partes, mientras que en otros supuestos de reducción de la jornada, ésta tan sólo define una circunstancia o vicisitud de la relación laboral. Desde esta perspectiva, si la jornada reducida define y modaliza la relación laboral y el estatuto de derechos y obligaciones del trabajador, estaremos ante un contrato a tiempo parcial, con independencia del momento,

¹⁷⁵ En este sentido, el Convenio de la OIT de 24 de junio de 1994, exige la adopción de medidas para garantizar en "los casos apropiados" la voluntariedad en el "traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa" (art.10).

¹⁷⁶ Por faltarle este carácter voluntario inmediato, algunos autores entienden que no resulta posible la conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial mediante la modificación unilateral de la jornada, constituyendo tal situación, a lo sumo, un contrato con jornada reducida pero no un contrato a tiempo parcial. En nuestro planteamiento sobre la voluntariedad de este contrato, mejor contractualidad, no parece relevante tal distinción si la jornada reducida configura la relación entre las partes de modo regular, con vocación de permanencia. Vid., aquel planteamiento, entre otros, en MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.351; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.90. En análogo sentido, OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.33.

¹⁷⁷ Vid. supra capítulo tercero, 5.

inicial o sobrevenido, en que aquella se manifiesta, y del origen, pactado o impuesto, que la misma tenga.

Por otra parte, desde otras posiciones se ha pretendido reconducir la modificación unilateral del artículo 41 ET al propio contrato al que afecta. Así, en ocasiones se ha mantenido que la propia modificación de condiciones de trabajo, como manifestación de los poderes directivos del empresario, está amparada, respecto de cada concreta relación laboral, en el mismo contrato de trabajo que se altera de forma unilateral, aun de forma mediata¹⁷⁸. De algún modo la alteración empresarial de condiciones de trabajo supone ejecutar el propio contrato transformado, por actualizar facultades potencialmente previstas y fundadas en él. Desde este punto de vista, la propia transformación podría tener, por tanto y en último término, un origen pactado¹⁷⁹. Desde esta perspectiva, indudablemente formal, en la regulación de cada relación contractual, el ordenamiento jurídico atribuye a las partes en ese concreto vínculo una serie de facultades, que aun siendo de ejercicio unilateral, se amparan y fundamentan en y desde que conciertan su contrato, y no por ser ejercida sólo por uno de los sujetos pierden su naturaleza contractual¹⁸⁰.

De igual modo, aun de manera un tanto forzada, también se ha planteado que la voluntariedad de la modificación reductora de la jornada y por tanto de la conversión en un contrato a tiempo parcial, se puede ver en la aceptación sobreentendida de la misma, derivada de la no impugnación de la decisión empresarial y del no ejercicio de la acción rescisoria amparados en el propio artículo 41 ET¹⁸¹. Por lo demás, tal y como dijimos al tratar la

¹⁷⁸ En este sentido, tras la reforma operada sobre el art.41 ET por la Ley 11/1994, al menos cuando las modificaciones no afectan a condiciones previstas en un convenio estatutario, parece haberse incrementado el carácter ordinario de esta modificación en el haz de poderes empresariales derivados del contrato de trabajo, acercándolo al ius variandi, al no precisar el consentimiento de los representantes de los trabajadores. Los menores límites de las facultades empresariales de modificación del contrato de trabajo seguramente acercan estas posibilidades de exceder el pacto a los poderes directivos amparados por el propio contrato de trabajo, al menos desde un punto de vista material.

¹⁷⁹ En sentido análogo, RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963, pág.200.

¹⁸⁰ Vid., en sentido crítico con algunas de estas posiciones, LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, Murcia, 1984, págs.75 y ss.

¹⁸¹ En este sentido, en relación con la llamada "denuncia modificativa", existente en otros ordenamientos, vid., CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs. 422 y ss.;

novación contractual pactada, la modificación unilateral de condiciones de trabajo por voluntad empresarial es un mecanismo alternativo a aquella¹⁸², por lo que atribuir distintos efectos jurídicos a una o a otra resulta seguramente injustificado¹⁸³.

Finalmente, en este sentido, no creemos que contradijera la naturaleza contractual de la relación a tiempo parcial el hecho de que normativamente, en su caso mediante reglas convenidas, se contemplaran determinadas circunstancias cuya concurrencia pudiera generar el derecho de una de las partes en el contrato a solicitar la conversión de su contrato a jornada completa en otro de jornada reducida, y el correspondiente deber de aceptarlo por su contraparte. Ejemplo de ello, con matices por su vigencia temporal, es el derecho previsto en el artículo 37-5 ET, o, de forma más clara, probablemente, el supuesto de la jubilación parcial del artículo 12-5 ET. No creemos que haya impedimento alguno para que la negociación colectiva establezca otras circunstancias de tenor parecido, como el derecho del trabajador a pasar a tiempo parcial para atender a familiares cercanos enfermos de larga duración o ancianos (análogo al supuesto previsto en el citado artículo 37-5 ET)¹⁸⁴, para

del mismo autor, "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.159 y 160; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.99 y ss. También, sobre el consentimiento en la continuación de la prestación, SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.676.

¹⁸² En este sentido, BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.125 y 126. También el discurso del Sr.Aguilar Moreno, del Grupo Parlamentario Andalucista en el debate en el Pleno del Congreso de los Diputados del Dictamen de la Comisión en su sesión de 12 de diciembre de 1979, sobre el que sería posteriormente el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, en CORTES GENERALES (ed. preparada por MERINO MERCHANT, J.F.), Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, Madrid, 1980, pág.625.

¹⁸³ Por considerar que la reducción de la jornada con la consecuente transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial supone la extinción del primitivo vínculo, algunas Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Baleares entienden que no cabe utilizar la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET y proponen como vía alternativa la extinción contractual ex artículo 51 ET. Vid las Sentencias del citado Tribunal de 19 de noviembre de 1993 (As.4838/1993), de 22 de marzo de 1995 (As.1170/1995), y de 20 de octubre de 1995 (As.3631/1995). Sin entrar en la eventual novación contractual, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 17 de febrero de 1995 (As.626/1995) acepta la regularidad de una reducción de la jornada operada a través del mecanismo del artículo 41 ET, si bien se trataba de una minoración de escasa cuantía.

¹⁸⁴ Vid., en este sentido el artículo 23-2 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Asuntos Sociales y sus organismos autónomos (1995).

realizar estudios prolongados (art.23 ET), para adecuar el trabajo a eventuales incapacidades parciales o minusvalías sobrevenidas de un trabajador (RD 1451/1983, de 11 de mayo), o adaptarlo en su dimensión temporal a su salud (art.25 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales), etc. De modo que su concurrencia y la solicitud del trabajador supusiera la obligación empresarial de novar el contrato¹⁸⁵. También desde la perspectiva del empleador podría contemplarse esta posibilidad como medida alternativa a la excedencia forzosa cuando el cumplimiento por el trabajador de determinados deberes públicos le impidiera el desarrollo completo de su jornada pero sin precisar la completa suspensión del contrato (art.37-3-d ET)¹⁸⁶. En algunos de estos casos no existiría en puridad voluntad de una de las partes y, sin embargo, el vínculo podría verse novado a tiempo parcial¹⁸⁷.

Respecto de la tercera objeción de fondo para admitir la conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial a través de los procedimientos del artículo 41 ET, se encuentra en el propio objeto de esa norma. La misma contempla ciertos mecanismos para la lícita modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no para variar la modalidad contractual. Es cierto que la jornada es una esencial condición de prestación, sin embargo, en el ámbito del contrato de trabajo esta condición va más allá de la mera precisión y ordenación de las circunstancias en las que los servicios deben prestarse. La cuantía de la

¹⁸⁵ Vid. el artículo 9-3º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 20-8 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda (1996), o el 42 del II Convenio colectivo de la empresa "Frigo, Sociedad Anónima" (1996). Por su parte, el artículo 3 del Convenio colectivo de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), también prevé la transformación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial por mutuo acuerdo de las partes y "en todo caso voluntariamente" por parte del trabajador.

¹⁸⁶ Vid., en relación con el servicio militar y, especialmente, respecto de la prestación social sustitutoria, ALVAREZ MARTINEZ, J.C., "Del permiso laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Comentario al apartado d) del número 3 del artículo 37 del E.T.", *T.S.*, nº65, 1996, pág.47. También el artículo 20 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco (1991), el 24 del Convenio colectivo de la empresa "Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de venta" (1995), el 42 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995), el 17-2 del Convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (1995), o el 47-c del X Convenio general de la industria química (1995).

¹⁸⁷ En este sentido, el Decreto del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco 232/1996, de 1 de octubre, sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, contempla diversas medidas de reparto de trabajo mediante la reducción individual de la jornada por distintas causas, como la guarda legal de un menor o incapacitado, el cuidado de personas mayores o enfermas, la formación o perfeccionamiento profesional, o la prestación de servicios de voluntariado, ante las cuales subvenciona la concertación de contratos a tiempo parcial de interinidad que completen la jornada minorada.

jornada modaliza íntegramente el contrato de trabajo y su régimen jurídico, de modo que su minoración constituye una modalidad contractual. Una modificación del horario, del régimen de turnos de trabajo, del sistema de remuneración y rendimiento, o de las funciones, sin duda podrá tener gran trascendencia, incluso podrá afectar a otras condiciones de la relación, pero no alterará la modalidad del mismo¹⁸⁸.

En este sentido, podría plantearse que el artículo 41 ET debe limitarse a su objeto, cual es la modificación de las condiciones de trabajo, no la modificación del contrato. Al igual que seguramente no podría utilizarse esa vía para convertir un contrato de trabajo en un arrendamiento de servicios o una relación laboral común en una especial, tampoco es posiblemente el cauce idóneo para transformar un contrato de trabajo ordinario en una modalidad contractual¹⁸⁹. No se trata en este planteamiento de que el contrato a tiempo parcial tenga una diferente naturaleza respecto del vínculo laboral a jornada completa, ni de que la transformación de uno en otro tenga efectos extintivos sobre el originario, sino de limitar los instrumentos jurídicos a su ámbito. La modalización del contrato, el acuerdo que tiene por objeto la aceptación y constitución de una modalidad contractual es el propio contrato, el consentimiento de las partes en obligarse a ese objeto. Desde esta perspectiva, aquella sólo podría nacer de la voluntad individual de los sujetos, no de una eventual modificación unilateral de una condición de trabajo¹⁹⁰.

Es cierto que toda modificación sustancial de cualquier condición de trabajo altera el contrato tal y como fue concebido por las partes a su inicio y tal y como quedo conformado por la aplicación del orden jurídico aplicable. Pero, en sentido estricto, esa transformación se produce sólo respecto de las condiciones que delimitan las prestaciones debidas, el contrato es el mismo. Por el contrario, la reducción de una jornada completa de trabajo altera la modalidad del vínculo.

¹⁸⁸ En términos análogos, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R., "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: El supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", *La Ley*, nº3779, 1995, pág.17.

¹⁸⁹ En este sentido, ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", *RR.LL.*, nº1, 1995, pág.119.

¹⁹⁰ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 1994, pág.352.

Desde esta posición, el obstáculo a la novación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial ex artículo 41 ET se encuentra en el objeto de esa modificación unilateral, las condiciones de trabajo, entre las cuales sí se encuentra la jornada, pero no la modalidad contractual. Una modalidad contractual laboral, entre ellas el contrato de trabajo a tiempo parcial, en los términos legales sólo puede surgir de la voluntad de las partes en el contrato. Pero no sólo porque precisen ontológicamente ese origen, sino porque nuestro ordenamiento no contempla ningún mecanismo para la modificación del contrato, sino sólo para la alteración de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, no deja de ser cierto que el citado precepto contempla la posibilidad de modificar, en nuestro caso reducir, la jornada de trabajo, sin distinguir a esos efectos la modalidad contractual de que se trate. Podría pensarse que cabe esa reducción manteniendo la modalidad contractual inalterada, es decir manteniendo el régimen jurídico de un contrato a tiempo completo a pesar de realizar una jornada incompleta, particularmente en lo que se refiere a las retribuciones y a la cotización a la seguridad social, pero no deja de resultar un tanto forzado y artificioso. Por una parte porque chocaría con el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, con la prohibición de enriquecimiento injusto, y con la conformación contributiva y profesional del sistema de seguridad social. Por otro lado porque sería vaciar de contenido las previsiones del artículo 41 ET a estos efectos, y con ello dificultar el cumplimiento de sus objetivos en materia de competitividad empresarial.

De igual modo, el propio concepto legal del contrato a tiempo parcial, al definir esta modalidad contractual por su objeto parece aceptar su existencia con independencia de su origen. Ante la existencia de una prestación en jornada reducida, el artículo 12-1 ET entiende que el trabajador está contratado a tiempo parcial, salvo que se trate de un vínculo a jornada completa con una jornada minorada compatible con el mismo o de carácter ocasional, no regular o normal en esa relación. Pero en el supuesto que analizamos la jornada reducida constituye la condición ordinaria de prestación, por lo que se "contractualiza". Además, no dejaría de resultar artificioso distinguir jurídicamente dos situaciones con un objeto idéntico, pues entendamos que un contrato modificado por reducción de jornada y un contrato a tiempo parcial de origen pactado son igual o diferente realidad contractual, la relación existente va a ser la misma.

Por otro lado, como insinuamos en líneas anteriores, la modificación de condiciones de trabajo se conceptúa, de manera sintética, como la alteración de las condiciones inicialmente pactadas. Esto supone, por tanto y en todo caso, la modificación del propio contrato, al menos tal y como se estipuló en un principio, y ello con independencia de que la nueva condición no conlleve la subsunción de la relación transformada en un tipo contractual diferente, ni, en su caso, la aplicación en alguna medida de un estatuto o régimen jurídico no idéntico. En términos aparentemente paradójicos pero elocuentes, el contrato es distinto aun siendo el mismo (la misma modalidad contractual). Pero si el objeto de esta modificación es, precisamente, la reducción de la jornada, la misma conlleva, en el supuesto que estamos analizando, la inclusión de la relación de trabajo renovada en un tipo contractual diverso y la aplicación de un régimen no idéntico, al menos si el anterior vínculo era a tiempo completo. En este caso el contrato es distinto siendo también otra la modalidad contractual.

Junto con las objeciones de tipo conceptual que hemos planteado a la posibilidad de conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial en el marco jurídico del artículo 41 ET, también la concreta articulación de sus mecanismos modificativos parece dificultarla. En este sentido esta norma excluye de su ámbito la posibilidad de modificar la jornada pactada en convenio colectivo estatutario, que será, ordinaria y frecuentemente, la habitual que constituye el contrato a jornada completa.

La mecánica procedimental del artículo 41 ET se diversifica fundamentalmente en función del origen o la fuente de la condición que se pretende modificar, según sea éste individual, colectivo o un convenio estatutario. Característica común a todas las posibilidades de modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo, es, a tenor del art.41-1 ET, su causalidad. El empresario que pretende utilizar esta vía novatoria tendrá que probar la concurrencia de "razones económicas, organizativas o de producción", que se entienden existentes cuando la medida modificativa "contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda", situación esta, que también deberá probar el empleador¹⁹¹.

¹⁹¹ Por tratarse de una modificación arbitraria, en la que se redujo la jornada del trabajador sin causa justificada con ocasión de una readmisión, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León

Las diferencias procedimentales establecidas en el precepto que estudiamos derivan de los criterios de distinción antedichos, y operan fundamentalmente sobre la intensidad de la participación de los representantes de los trabajadores y, en sentido inverso, sobre los deberes empresariales. Así, respecto de las modificaciones de condiciones de origen individual, incluidas las que, aun siendo colectivas, afecten a las funciones o al horario y se enmarquen en los límites numéricos y temporales previstos legalmente, sólo es precisa la información o notificación de la decisión previamente a su efectividad o ejecución. En relación con las de origen colectivo, se exige un período de consultas, aun cuando su resultado no sea vinculante. En fin, en cuanto a las pactadas en convenio colectivo estatutario, es preciso un acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, y sólo es posible respecto del horario, los turnos de trabajo, el sistema de remuneración y el de trabajo y rendimiento¹⁹².

La conjugación de estos cauces y la condición de trabajo que nos ocupa, la jornada, puede limitar en alguna medida la aplicación del artículo 41 ET para la reducción del tiempo de prestación y el correspondiente nacimiento de un contrato a tiempo parcial. Con carácter general la jornada de trabajo tendrá su origen en una fuente de carácter colectivo, por lo que, si así es, la modificación reductora de la misma será, en todo caso, colectiva. En este sentido, además, si recordamos el concepto legal del contrato a tiempo parcial, éste se refiere, por minoración, a la jornada habitual-completa, que, como vimos, normalmente será la

(Valladolid), de 10 de enero de 1995 (As.83/1995) declaró que el trabajador tenía derecho a los salarios que se devengarían por la prestación a tiempo completo de sus servicios.

¹⁹² Para un análisis más exhaustivo de la mecánica del artículo 41 ET, tras la reforma operada en el mismo por la Ley 11/1994, pueden verse, entre otros, MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (comentario al art.41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo)", Estudios de Jurisprudencia. Revista Colex, nº11, 1994, págs.179 y ss.; RIVERO LAMAS, J., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del artículo 41 ET", en, VV.AA., (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.247 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M., La modificación de las condiciones de trabajo, Valencia, 1994; CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.116 y ss.; LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes), Tomo I-Vol.2º, Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo, Madrid, 1994, págs.311 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., "Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.357 y ss.

establecida en la norma paccionada aplicable en el ámbito de que se trate. Manteniendo estas premisas, por tanto, la modificación reductora de la jornada, afecte a un solo trabajador o a varios, será colectiva por la fuente originaria de establecimiento de la condición a alterar.

Pero además, con frecuencia la fuente reguladora del tiempo de trabajo será un convenio de carácter estatutario, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 41 ET, esta condición de trabajo queda excluida, si bien en sentido contrario, de su ámbito de posible modificación. Esta norma prescribe que la modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario "sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a que se refieren las letras b), c), d) y e) del apartado anterior", por lo que debemos entender excluida de tal posibilidad la modificación de la jornada, prevista en la letra a) del art.41-1 ET¹⁹³. Desde esta perspectiva legal, por tanto, no cabría tampoco la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial cuando la jornada habitual y completa que se pretende reducir está establecida en un convenio estatutario¹⁹⁴, por cuanto que la misma resulta intangible fuera de los mecanismos ordinarios de revisión de los convenios colectivos¹⁹⁵.

Sin embargo, no resulta del todo claro que la exclusión de la posible modificación de la jornada prevista en convenio estatutario deba interpretarse de esta forma. Es probable que esta limitación deba ponerse en relación con el fin pretendido en este caso. En este sentido, esa restricción no protege específicamente la estabilidad de la jornada del trabajador, cuya

¹⁹³ En este sentido, CAMPS RUIZ, L.M., La modificación de las condiciones de trabajo, Valencia, 1994, pág.63; DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.209; PEDRAJAS MORENO, A., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. VALDES DEL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.376; VALDEOLIVAS GARCIA, Y., La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, Madrid, 1996, págs.93 y ss.; y GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I., "Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", R.E.D.T., n°75, 1996, págs.106 y ss. También, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 6 de marzo de 1995 (As.904/1995).

¹⁹⁴ En este sentido, CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, págs.2684 y 2685.

¹⁹⁵ En este sentido, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R., "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: El supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", La Ley, n°3779, 1995, pág.16; y VALDEOLIVAS GARCIA, Y., La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, Madrid, 1996, pág.104.

alteración es igual de trascendente cualquiera que sea su fuente de regulación, sino que busca la protección de una norma jurídica frente a intervenciones que la excluyen o derogan parcialmente¹⁹⁶. En sentido estricto, el convenio colectivo no ve derogada su regulación de la jornada por el hecho de que se reduzca la de un trabajador. La condición "jornada" regulada en convenio colectivo y cuya alteración viene vedada es la que se caracteriza como ordinaria, completa o máxima en su ámbito de aplicación (art.34 ET), y ésta no se ve afectada cuando se reduce, por cuanto que se trata de un tope máximo cuya minoración no supone su incumplimiento.

Por otro lado, no debe perderse de vista que la jornada normativizada de trabajo es una condición disponible, por minoración, para las partes (art.34-1 ET). Su reducción individual no afecta en este sentido a la regulada con carácter general. En este sentido, no dejaría de resultar llamativo admitir ilimitadamente contratos iniciales a tiempo parcial, obviamente propuestos-impuestos en la mayoría de los casos por el interés empresarial, y restringir su uso sobrevenido cuando existen verdaderas causas o "razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" y cuando se articula a través de un instrumento exorbitante del contrato.

Respecto de esta u otras condiciones de libre configuración contractual, el sentido del artículo 41 no es la garantía de la fuerza vinculante del convenio colectivo (art.37-1 CE), por cuanto que se permite su elusión pactada ab initio. En ellas, el objeto de esa norma es evitar la ilimitada disposición empresarial de las condiciones del trabajador, garantizar cierta estabilidad en su estatus jurídico-laboral, y esta finalidad se cumple poniendo el acento en la efectiva existencia de las causas que legitiman la alteración del contrato, en la adecuación de la medida impuesta para la superación de tales circunstancias y en la participación y control de todo ello por los representantes de los trabajadores¹⁹⁷. Este debería ser el sentido del artículo 41 respecto de las condiciones susceptibles de ser pactadas individualmente, estén o no previstas en normas generales, pues, respecto de ellas, estas normas no impiden su

¹⁹⁶ GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I., "Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", R.E.D.T., n°75, 1996, pág.92.

¹⁹⁷ Vid., GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I., "Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", R.E.D.T., n°75, 1996, pág.91.

conformación contractual, y por ello, tampoco se ven afectadas por su eventual modificación, al igual que esto no ocurre en el momento inicial del vínculo. Las modificaciones individuales afectarían al convenio cuando excluyeran o alteraran reglas imperativas o indisponibles para las partes, pero no cuando éstas son de carácter dispositivo.

En este sentido, la modificación del convenio está vedada a la autonomía individual y, con los importantes límites materiales y procedimentales del artículo 41 ET, admitida a través de un acuerdo de empresa. Si entendiéramos que reducir una jornada habitual y completa establecida en convenio estatutario es modificar esta fuente normativa, no podría producirse ni siquiera mediante la novación contractual pactada por las partes, por cuanto que éstas no están facultadas para alterar en sentido propio la regulación convencional (arts.3-1-c) y 3-5 ET), lo cual parece injustificado cuando esa condición de trabajo, la jornada, resulta disponible, en su minoración, para las los sujetos individuales¹⁹⁸.

Por otra parte, aun admitiendo esta discutible restricción formal, con ella no se lograrían evitar todas las disfunciones que a nuestro juicio provoca el artículo 41 ET en relación con la reducción de la jornada. La expresa previsión de la modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio estatutario en el citado precepto y la correspondiente inclusión de cautelas para evitar la ilimitada afectación de ese particular pacto normativo provocó, probablemente, cierta pérdida de perspectiva del doble objeto fundamental del artículo 41 ET. Desde los intereses del trabajador, garantizar la justificación de las modificaciones unilaterales de su estatuto jurídico y limitar el grado de afectación de las condiciones que venía disfrutando de conformidad con las distintas fuentes de obligaciones y derechos que le son aplicables. Desde la posición de la empresa, facilitar su adaptación a las variables circunstancias en las que se inserta su actividad¹⁹⁹.

La modificación de la jornada de un trabajador no es más o menos trascendente por

¹⁹⁸ Vid., LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes), Tomo I-Vol.2º, Madrid, 1994, págs.352 y ss.

¹⁹⁹ En este sentido, exhaustivamente, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.122 y ss.

la fuente en la que venga establecida, sino por el cambio que puede significar respecto de su tiempo de trabajo, de descanso y de inactividad, con las importantes consecuencias que de ello se derivan en materia de retribución, de protección social y, en fin, de organización de su vida y de su dedicación a las múltiples facetas que ello comporta. Una reducción de una hora diaria de trabajo para un trabajador a tiempo completo cuya jornada esta prescrita en un convenio estatutario, prohibida en aquella interpretación literal por el artículo 41 ET, puede no tener gran trascendencia para él. Por el contrario, una minoración de tres horas diarias para un trabajador a tiempo parcial que realiza seis, perfectamente lícita por tener su origen en su contrato individual, le divide por la mitad sus retribuciones y cotizaciones.

La restricción formal que planteamos y frente a la que nos oponemos no sólo dejaría absolutamente desprotegidos a los trabajadores a tiempo parcial, cuya jornada estará normalmente establecida con carácter individualizado en el propio contrato y será, por tanto, susceptible de alteración con un gran margen de flexibilidad, sino que también supondría una promoción indirecta de su generalización o, al menos, de la contractualización de la jornada. El literal rigor formal de esta interpretación sería fácilmente evitable mediante pactos individuales que establecieran jornadas menores a la convenida, bien más beneficiosas, bien a tiempo parcial cercanas cuantitativamente a las completas. En estos supuestos no sería fácil entender que esos acuerdos individuales están menoscabando el derecho a la negociación colectiva (art.37-1 CE) y, en su caso, a la libertad sindical (art.28-1 CE), por cuanto que el pacto individual sobre jornada es plenamente lícito (arts.12 y 34-1 ET), siempre que no supere los máximos legales o convenidos, lo cual no ocurre en este caso²⁰⁰. En estos planteamientos, el artículo 41 ET contendría en su seno la paradoja de pretender un formal respeto a los convenios normativos y de promover la exclusión de sus contenidos mediante la contractualización e individualización de las relaciones de trabajo, por lo demás, más accesible en materia de jornada (arts.12 y 34-1 ET), y prácticamente ilimitada en términos de reducción.

²⁰⁰ ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.78 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.485; y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.21 y ss.

También desde el interés tutelable del empresario en adaptar la mano de obra a las variables circunstancias en las que está inserta su actividad productiva, las restricciones del artículo 41 ET pueden resultar disfuncionales. En el supuesto de que una empresa precise con ese objetivo conseguir una reducción de la jornada ordinaria o completa con carácter definitivo, tendrá dos posibilidades. Bien pactar individualmente la novación con sus trabajadores, en su caso a través de denuncias modificativas como alternativa al despido²⁰¹, lo cual será más lento y costoso²⁰². Bien extinguir las relaciones e indemnizar a los trabajadores afectados, en su caso volviéndoles a contratar a tiempo parcial o contratando a otros, lo cual será más oneroso, insolidario y supondrá la pérdida para los trabajadores de los derechos devengados hasta entonces²⁰³. En cualquier caso, si la medida es urgente y la situación económica de la empresa débil, no será difícil que estas dificultades puedan llevarla al simple cierre. Por lo demás, estas alternativas fácilmente podría ocultar renuncias de derechos. Así, una extinción con una subsiguiente contratación a tiempo parcial podría ser ocasión de renuncia a la correspondiente indemnización y a los derechos de antigüedad bajo la promesa de continuidad del vínculo a tiempo parcial, especialmente en la medida en que en tal supuesto extintivo nada obliga al empresario a volver a contratar al mismo trabajador. De igual modo, tampoco sería difícil disfrazar tales medidas impuestas en pactos novatorios con renuncia de derechos, en los que, además, no se generarían prestaciones por desempleo por su origen voluntario. Por el contrario, si se admite una reducción definitiva a través del artículo 41 ET, podrían repartirse los perjuicios entre todos los trabajadores afectados, sería innecesaria la indemnización, se mantendrían los derechos acumulados hasta entonces y se permitiría a los trabajadores perjudicados extinguir su relación con derecho a compensación económica y, probablemente, a prestaciones de desempleo²⁰⁴.

²⁰¹ Vid., la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996).

²⁰² Vid., MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.690.

²⁰³ Vid., ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.96 y 97.

²⁰⁴ Sobre la crisis de la empresa como causa justificativa de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, su evolución normativa reciente y los antecedentes del art.41 ET, vid. DEL VALLE, J.M., "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., nº34, 1991, pág.144. y, especialmente, sobre los antecedentes, MONTOYA

Por otra parte, tampoco se podría objetar a la posibilidad de reducir la jornada de trabajo por voluntad unilateral del empresario el hecho de que pudiera ser utilizado de forma torticera, como vía alternativa, indirecta y menos costosa de despido, por cuanto que el mantenimiento de los derechos generados durante la vigencia del contrato a jornada completa con anterioridad a su novación, consecuencia de los efectos meramente modificativos de ésta, a los que se irán sumando los nacidos posteriormente a tiempo parcial, impide el eventual abaratamiento de una decisión extintiva posterior. De igual modo, el derecho del trabajador a extinguir su contrato cuando se vea perjudicado por modificaciones sobre su jornada ex artículo 41 ET, por la vía de este precepto o por la del artículo 50 ET, le supone una garantía equivalente a la de un despido objetivo o improcedente.

Fuera del artículo 41 ET también surgen incoherencias y disfuncionalidades al poner en relación las posibilidades de reducción de la jornada a través de sus cauces con otras previsiones normativas conexas. Desde esta perspectiva, el principal obstáculo para aceptar la minoración definitiva de la jornada en el marco de aquél precepto se deriva de las cercanas previsiones normativas sobre la reducción de jornada como medida transitoria frente a situaciones de crisis empresarial y sus consecuencias en materia de prestaciones por desempleo parcial y cotizaciones sociales. Es cierto que estas objeciones no se refieren en sí mismas a la posibilidad de reducir con carácter definitivo la jornada en el marco del artículo 41 ET, sino a los efectos legalmente previstos de forma expresa para una minoración de carácter transitorio. No obstante, a partir de la atención que para el legislador merezca esta medida, podría desprenderse la posición, probablemente implícita, que adopta frente a la anterior, y, en su caso, los efectos atribuibles o no a la misma²⁰⁵.

En primer lugar, desde la perspectiva procedimental, parece que los mecanismos contemplados en el artículo 41 ET para una eventual minoración definitiva de la jornada de trabajo, de aceptarse, son más accesibles y menos protectores que los presuntamente contemplados para la reducción meramente temporal de la jornada a través de expediente de regulación de empleo en los artículos 45 y 51 ET y en el RD 43/1996. En los primeros, en

MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., N°38, 1989, págs.169 y ss.

²⁰⁵ Vid. CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, págs.2681 y ss.

el mejor de los casos basta una consulta con los representantes de los trabajadores, y, en todos, una notificación a los mismos y a los trabajadores afectados con treinta días de antelación a la ejecución de la medida. En los segundos, es precisa una autorización administrativa, previa negociación con los representantes de los trabajadores y, en su caso, tras un acuerdo con ellos. Desde esta perspectiva podría desprenderse indirectamente la imposibilidad de una reducción definitiva de la jornada de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, por cuanto que no resultaría coherente una mayor protección para una actuación transitoria y unas menores garantías para una intervención definitiva.

De igual modo, en relación con la principal consecuencia atribuida a las minoraciones transitorias de la jornada, la prestación por desempleo parcial, también parecen surgir disfuncionalidades²⁰⁶. Por una parte, los artículos 203-3 y 208-1-3 LGSS limitan la protección por desempleo parcial a los supuestos de reducción temporal de la jornada de trabajo, en al menos dos tercios de la que se venía realizando, autorizada administrativamente en expediente de regulación de empleo²⁰⁷. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 1-4 del RD 625/1985, al que se remite el citado último precepto de la LGSS, y que fue modificado en ese sentido por el RD 43/1996²⁰⁸. Por otro lado, a partir de la normativa sobre cotización en los supuestos de desempleo parcial (art.214 LGSS), que dispone la conservación de las cotizaciones íntegras a pesar de verse reducida la jornada, desde algunas posiciones se ha mantenido que aun cuando la modificación que nos ocupa pueda darse materialmente, incluso con su correspondiente reducción retributiva, la cotización social no será proporcional

²⁰⁶ Vid., CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.127; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.99; y ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, pág.120.

²⁰⁷ El expediente de regulación de empleo para la adopción de una decisión suspensiva de un contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor, y analógicamente de una reducción de la jornada, no precisa que estas medidas sean colectivas, pudiendo afectar a un solo trabajador, a diferencia de las medidas extintivas. Vid., el preámbulo del RD 43/1996, de 19 de enero.

²⁰⁸ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.44 y 45.

al tiempo de trabajo, tal y como ocurre respecto del contrato a tiempo parcial regular²⁰⁹.

No obstante, respecto del procedimiento previsto para la reducción temporal de la jornada por causas de crisis empresarial, cabe decir, en primer lugar, que no existe previsión legal específica sobre el mismo, por lo que tampoco es del todo claro que resulte más garantista que el contemplado en el artículo 41 ET. La reducción transitoria de la jornada en este ámbito sólo se contempla de forma expresa en la definición que del desempleo parcial hace el artículo 1-cuatro del RD 625/1985, modificado a este respecto por el RD 43/1996, conceptuándolo como aquella situación en la que "se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo".

Sin embargo, las únicas medidas específicas contempladas de forma expresa en nuestro ordenamiento frente a tales situaciones de crisis empresarial y articuladas en expediente de regulación de empleo son la suspensión y la extinción de los contratos de trabajo (arts.47 y 51 ET y RD 43/1993), pero no la minoración de la jornada²¹⁰. En el marco de los expedientes de regulación de empleo tan sólo tiene confusa cabida la reducción de la jornada en la previsión del artículo 6-1-d) del citado Reglamento, que prescribe que en el escrito de iniciación del procedimiento administrativo deberá incorporarse la solicitud del informe contemplado en el artículo 64-1-4-b) ET, referido a las reducciones de jornada; o, de forma discutible, en la mención que el artículo 6-1-c), *in fine*, del RD 43/1996 hace a la "...redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados...", entre las "...medidas adoptadas o previstas en la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como a atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente

²⁰⁹ Vid., estos planteamientos en RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.279 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.351 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.89 y ss.; y ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº1, 1995, págs.119 y ss. En sentido contrario, y favorable a nuestra opción, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.

²¹⁰ Vid., MARTIN VALVERDE, A., "El nuevo Reglamento sobre expedientes de regulación de empleo", Derecho de los Negocios, nº66, 1996, pág.41.

resulten afectados". No resulta del todo claro que tales previsiones amparen directamente la articulación del expediente de regulación de empleo para la reducción de la jornada, por cuanto que éste, y la correspondiente autorización administrativa, se articulan en la norma sólo para suspensiones y extinciones contractuales²¹¹.

Para integrar esta incomprensible omisión legal, podría acudir a nuestro juicio a dos vías. Una, aplicando analógicamente el procedimiento previsto para la suspensión del contrato en el artículo 47 ET y en el RD 43/1996, por cuanto que algunas formas de reducción de jornada, si no se refieren al módulo diario y tienen una vigencia determinada, podrían asimilarse con muchos matices a las suspensiones, si éstas son plurales y sucesivas²¹². Otra, aplicando el procedimiento previsto expresamente para la modificación-reducción de la jornada en el artículo 41 ET, y procediendo, una vez adoptada la medida, a solicitar la autorización administrativa a los meros efectos de acceso a prestaciones por desempleo.

En este sentido, el carácter más garantista que antes atribuimos al cauce de las reducciones temporales presuntamente articulables en el procedimiento del RD 43/1996, podría entenderse que tiene por objeto no tanto la garantía de la justificación de la medida y su adecuación al fin propuesto, como la de verificar la involuntariedad de la situación de desempleo y de controlar la puesta a disposición de fondos públicos para atenuar las consecuencias económicas de esa decisión, en forma de cotizaciones sociales y de prestaciones por desempleo²¹³.

En relación con la situación de desempleo parcial, es cierto que tanto el artículo 1-

²¹¹ Vid., la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996).

²¹² En este sentido, LOPEZ GANDIA, J., "El régimen jurídico de la prestación de desempleo, tras el Reglamento de desarrollo de la LBE", *R.S.S.*, nº15, 1982, pág.279; y CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", *Aranzadi Social*, Tomo I, 1996, pág.2683. No obstante, a los efectos de la protección por desempleo si puede haber notables diferencias entre unos y otros supuestos. Así, las reducciones sólo conllevarán esa protección si son superiores a un tercio de la jornada, mientras que las suspensiones sucesivas no precisan cuantificación alguna, dentro del período de recuperación empresarial en el que se adopten, para devengar prestaciones de desempleo. Indudablemente esta consideración planteada en términos globales, de plantilla y de tiempos de prestación, puede tener una gran relevancia, tanto en lo que respecta al coste de la seguridad social, como en relación con las percepciones sustitutivas del salario de los trabajadores.

²¹³ Vid., VIQUEIRA PEREZ, C., *La prestación por desempleo*, Valencia, 1990, pág.69.

cuatro del RD 625/1985, como el artículo 203-3 LGSS caracterizan el desempleo parcial, en lo que en este momento interesa, sobre una reducción de jornada temporal y autorizada administrativamente. Sobre esta última exigencia procedimental, como acabamos de ver, no parece haber grandes impedimentos para entender que es posible la adopción de una reducción de jornada al amparo del artículo 41 ET y una posterior solicitud de autorización administrativa a efectos de acreditación y reconocimiento de la situación de desempleo y de control de las correspondientes prestaciones. La inexistencia de una previsión específica sobre la reducción de la jornada en el marco de los expedientes de regulación de empleo del RD 43/1996, probablemente permite a estos efectos acudir a la vía del artículo 41 ET, o, si es transitoria, al cauce contemplado para la suspensión del contrato de trabajo en el artículo 47 de esa misma Ley. Por lo demás, si la medida articulada en el artículo 41 ET está realmente justificada, parece absurda una eventual negativa de la autoridad laboral, por cuanto que la alternativa extintiva supondría también un mayor coste para la Seguridad Social, manifestado en unas prestaciones de desempleo completas²¹⁴.

Mayores dificultades trae consigo, sin embargo, la exigencia de temporalidad en la reducción que constituye el desempleo parcial²¹⁵. No obstante, podría entenderse que esa referencia a la temporalidad se predica para precisar, en sentido negativo, que la situación de desempleo parcial y legal protegido no es indefinida, aun cuando la minoración de la jornada lo sea. Que viene limitada en cualquier caso al tiempo que resulte de los períodos previamente cotizados. También, en su caso, que se refiere a la jornada, objeto de reducción temporal en su cuantía, en lugar de a la vigencia determinada de esa situación²¹⁶. Por otra parte, aun cuando el artículo 203-3 LGSS prescribe el carácter temporal de la reducción, el

²¹⁴ En sentido contrario, CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, págs.2689 y 2690.

²¹⁵ También se sobrentiende claramente la duración temporal de la situación de desempleo parcial en el artículo 22-3-c) del RD 625/1985, que prescribe el contenido de la resolución de la autoridad laboral en los expedientes de regulación de empleo que dan lugar al reconocimiento de prestaciones por desempleo. En este sentido, el citado precepto impone la indicación sobre "si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo", partiendo, por tanto, de que el parcial es temporal en todo caso.

²¹⁶ En este sentido, vid. LUELMO MILLAN, M.A., "La prestación de desempleo: algunos aspectos de su problemática jurisdiccional", A.L., nº4, 1997, margs.63 y ss.; CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, pág.2686; y las Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997 y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996).

más específico artículo 208-1-3 no menciona esa condición²¹⁷. Podría interpretarse que la modificación en materia de desempleo parcial operada en el RD 625/1996 por el 43/1996 ha ido más allá de lo previsto en la norma de remisión, el artículo 208-1-3 LGSS, por cuanto que este precepto no incorpora el término temporal a la reducción de la jornada que constituye la situación de desempleo parcial y que, por tanto, una eventual minoración definitiva también originaría esta situación y la correspondiente prestación²¹⁸.

En este sentido, también, la redacción del artículo 1-cuatro del RD 625/1985 anterior a su reforma por RD 43/1996 no precisaba que la reducción de la jornada tuviera que ser temporal. La modificación de éste precepto vino exigida por la reforma del artículo 41 ET operada por la Ley 11/1994, que excluyó la intervención administrativa en su ámbito de aplicación, por lo que aquél precepto tuvo que suprimir la mención a la intervención administrativa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sin embargo, aparte de esta lógica supresión, el RD 43/1996 incorporó el requisito de temporalidad en la reducción de jornada que constituye desempleo parcial y no incluyó referencia alguna a la reducción de la jornada en el marco de un expediente de regulación de empleo²¹⁹. Tanto esta omisión, como aquel, en nuestra opinión, exceso, pueden integrarse en términos interpretativos tal y como venimos planteando. Especialmente en tanto no se proceda al

²¹⁷ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.; DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996, págs.101 y 102; ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.266 y 267; y CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996, pág.2686.

²¹⁸ Vid. en este sentido LUELMO MILLAN, M.A., "La prestación de desempleo: algunos aspectos de su problemática jurisdiccional", A.L., nº4, 1997, margs.64 y 65; y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996).

²¹⁹ Con anterioridad a la Ley 11/1994, el artículo 41 ET preveía una intervención administrativa para la modificación sustancial de condiciones de trabajo si esta no se conseguía mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores. Consecuentemente, el artículo 1-4 del RD 625/1985, antes de ser reformado por el RD 43/1996, contemplaba como requisito de la situación legal de desempleo parcial la autorización administrativa "dictada en expediente de regulación de empleo o modificación de las condiciones de trabajo". Suprimida tal intervención pública en el ámbito del artículo 41 ET, y la referencia a la modificación sustancial de condiciones de trabajo en el citado artículo 1-4, el desempleo parcial protegido sólo nace a partir del expediente de regulación de empleo. Vid., LOPEZ GANDIA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", A.L., nº14, 1996, marg.330.

efectivo y actualizado desarrollo reglamentario anunciado por el artículo 208-1-3 LGSS²²⁰.

Por otra parte, desde una perspectiva finalística, no proteger a los trabajadores que vean reducida su jornada definitiva ex artículo 41 ET y sí hacerlo respecto de los que sufren una minoración de vigencia temporal autorizada administrativamente, los que pierden un empleo parcial, o los perceptores de prestaciones de desempleo total que son contratados a tiempo parcial, no deja de ser injustificado, por tratarse de supuestos materialmente análogos²²¹. Por otra parte, también es absurdo permitir la protección por desempleo y la cotización parcial en un supuesto de extinción, por las causas comunes del art.51 y 41 ET, de un contrato a jornada completa al que suceda uno a tiempo parcial con la misma empresa, supuesto en el que, además se extinguiría otros derechos derivados del tiempo anterior de servicios del trabajador, y no hacer lo propio cuando se produce una novación impuesta, por las mismas causas, en la que el trabajador, además, conserva aquellos derechos. La alternativa de entender como única novación posible de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial la derivada del mutuo acuerdo, no parece suficiente, por cuanto en ella, indudablemente, no habría prestación por desempleo²²².

También en estos términos, debe mencionarse la previsión del artículo 2 del RD 2622/1986, sobre protección por desempleo a jugadores profesionales de fútbol,

²²⁰ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.; DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996, págs.101 y 102; y ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.266 y 267.

²²¹ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997. También DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996, págs.101 y 102; ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.266 y 267; ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.127 y ss.; y LUELMO MILLAN, M.A., "La prestación de desempleo: algunos aspectos de su problemática jurisdiccional", A.L., nº4, 1997, margs.63 y ss., aceptan la posibilidad de reducción definitiva de la jornada ex artículo 41 ET y el derecho a prestaciones de desempleo en tal caso. Vid., también LOPEZ GANDIA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", A.L., nº14, 1996, margs.331 y ss.; y BLASCO PELLICER, A., "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15, 1994, pág.23.

²²² Desde una perspectiva finalística, sobre la función de la situación de desempleo parcial protegido y el contrasentido de no incluir en su ámbito las reducciones definitivas de la jornada ex artículo 41 ET y sí supuestos análogos, vid. LUELMO MILLAN, M.A., "La prestación de desempleo: algunos aspectos de su problemática jurisdiccional", A.L., nº4, 1997. También la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997 y la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996).

representantes de comercio, artistas y toreros integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, que configura el desempleo parcial de los representantes de comercio sobre la pérdida de un tercio del total de las retribuciones como consecuencia del cese en uno de sus trabajos²²³. En este supuesto no se extingue su contrato, ni el cese es transitorio, y sin embargo, genera claramente derecho a prestaciones por desempleo²²⁴.

Finalmente, en relación con las cotizaciones sociales una vez producida la reducción de la jornada, el precepto que viene a amparar el planteamiento de su tratamiento no proporcionado es el artículo 214-2 LGSS, referido tanto a la reducción de la jornada como a la suspensión del contrato de trabajo, que dispone que en tales supuestos "...la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo ingresar la entidad gestora únicamente la aportación del trabajador..". De ello parece deducirse que en la situación de desempleo parcial derivada de una reducción de la jornada la empresa deberá seguir cotizando por la base correspondiente a la totalidad de la jornada previa a la minoración²²⁵.

No obstante, esta norma está prevista para los supuestos de reducción temporal de la jornada de trabajo (art.203-3 LGSS), asemejable, por tanto, como hace el citado precepto a efectos de cotización, a la suspensión del contrato de trabajo, cuando, en ambos casos, haya lugar a percepción de prestación por desempleo. Por ese motivo, como venimos diciendo, tales situaciones no constituyen un contrato a tiempo parcial. En tales supuestos, la cotización no será proporcional, de manera excepcional, por la transitoriedad del desempleo y su finalidad solventadora de crisis de empresa, al igual que ésta seguirá cotizando durante la

²²³ Vid. las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Valencia, de 1 de junio de 1995 (As.2547/1995); y de la Rioja, de 17 de enero de 1996 (As.117/1996).

²²⁴ Por otra parte, como constata la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (As.550/1996), si se limita la protección de desempleo parcial a las reducciones de jornada de vigencia determinada, podría eludirse esta restricción y extender la protección a las de carácter definitivo fijando una duración amplia y no reconociendo expresamente ese carácter, de modo que el trabajador pudiera percibir prestaciones hasta que se agotaran en función del tiempo cotizado.

²²⁵ Vid., ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., n^o1, 1995, págs.119 y ss.; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.279 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.351 y ss.; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.89 y ss.

suspensión del contrato, en la que no hay prestación alguna.

Desde esta perspectiva, y a tenor de lo dispuesto en los artículos 203-3 y 208-1-3 LGSS, que sólo mencionan como desempleo parcial protegible la reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo, lo más que podría desprenderse sería la inexistencia de protección por desempleo para las reducciones definitivas del tiempo de prestación, cosa que nosotros no aceptamos, pero no la cotización por jornadas completas cuando éstas son, de manera regular o permanente, parciales²²⁶. Por otra parte, la minoración de las cotizaciones a la seguridad social como consecuencia de la reducción definitiva de la jornada y del correspondiente nacimiento de una relación de trabajo a tiempo parcial viene impuesta por los artículos 12-1 y 12-4 ET. El primero define el contrato a tiempo parcial con independencia de su origen y el segundo le atribuye una consecuencia jurídica, la cotización proporcional al tiempo trabajado. Por lo demás, es el planteamiento más acorde con el carácter contributivo y profesional de la relación de seguridad social nacida del trabajo por cuenta ajena.

Intentando sintetizar las dimensiones conceptuales, formales y de conexión normativa planteadas en las páginas precedentes, a nuestro juicio el artículo 41 ET es susceptible de articularse para una reducción definitiva de la jornada, con independencia de su cuantía y de la fuente de regulación de la misma, incluso aun cuando el cambio provoque el nacimiento de un contrato a tiempo parcial, o, si se prefiere, de una relación de trabajo a tiempo parcial, dado su origen no estrictamente voluntario. Literalmente, el artículo 41 ET contempla la jornada como condición susceptible de modificación-reducción, sin predeterminedar la cuantía, la vigencia ni los efectos que sobre la modalidad contractual puede tener tal alteración²²⁷.

Finalísticamente, el citado precepto pretende facilitar, enmarcar y delimitar la adaptación del trabajo a las variables necesidades empresariales. Para ello, cuando concurren objetivamente determinadas causas justificativas y mediante la articulación de ciertos

²²⁶ Vid., en sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 18 de julio de 1995 (As.2958/1995).

²²⁷ En este sentido, acepta la reducción de la jornada a través del artículo 41 ET la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de junio de 1996 (As.1709/1996).

procedimientos colectivos de control, cogestión y negociación, permite al empresario imponer la alteración del contrato tal y como fue concebido en su inicio, bien con carácter temporal, bien indefinidamente²²⁸. La reducción del tiempo de trabajo es frecuentemente una medida imprescindible para mantener la rentabilidad y productividad de las empresas²²⁹, de modo que sin necesidad de prescindir de parte del personal se pueda mantener la plantilla con jornadas menos duraderas²³⁰.

Por otra parte, desde una perspectiva funcional, los mecanismos del artículo 41 ET están previstos para transformar el contrato sin necesidad de pactar con el trabajador afectado, y es claro que este precepto permite ir más allá de lo que se puede ir por vía del contrato individual. En el momento inicial de la relación de trabajo, las partes no pueden excluir la aplicación de reglas convencionales imperativas, ya sean normativas, ya obligacionales, ya de eficacia general, ya limitada. Por el contrario, sobrevenidamente, si las necesidades empresariales lo aconsejan, tal exclusión podría darse en el marco del artículo 41 ET. En este sentido, a nuestro juicio resulta excesivo pretender que materias de libre disposición para las partes, como la jornada menor, son indisponibles en un mecanismo exorbitante del contrato²³¹. Por lo demás, como dijimos, en tales supuestos los trabajadores afectados estarán en situación legal de desempleo parcial protegido y sus cotizaciones se verán reducidas proporcionalmente.

En cualquier caso, admitida la reducción definitiva de la jornada ex artículo 41 ET y la eventual conversión de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial por esa vía,

²²⁸ Vid., CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, pág.210; y SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., La modificación de la prestación de trabajo, Bilbao, 1991, págs.109 y 110.

²²⁹ MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.696 y 697.

²³⁰ En este sentido, la mención final del citado artículo 6-1-c) del RD 43/1996, alude a la "redistribución de la jornada entre los trabajadores" como medida para "evitar o reducir los efectos del despido colectivo", lo cual sólo puede entenderse en el sentido de reducir la jornada a varios trabajadores para evitar que algunos sean despedidos, y esa reducción resultará definitiva, por cuanto que se presenta como alternativa a una medida eminentemente definitiva como es el despido. Vid. FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993, pág.41.

²³¹ En este sentido, CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983, págs.209 y ss.; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.98 y 99.

habrá de justificarse, probarse en los términos legales, no sólo la concurrencia de las causas "económicas, técnicas, organizativas" que menciona el artículo 41 ET, sino también la adecuación de la medida propuesta, en el supuesto que examinamos de la reducción de la jornada y de su carácter regular, de su duración definitiva seguramente, para solventar aquellas necesidades²³². De igual modo, ambas circunstancias serán susceptibles de verificación en vía judicial (art.41-3, párrafo tercero) y, en todo caso, el trabajador que se entienda perjudicado por la modificación operada en su jornada podrá extinguir su contrato con derecho a indemnización ex artículos 41-3, párrafo segundo, y 50-1-a) ET.

Por otra parte, a nuestros particulares efectos, en cuanto a la forma en que ha de manifestarse esta particular modalidad de nacimiento del contrato a tiempo parcial, aparte de cumplir con el marco procedimental del artículo 41 ET, en aras de la certeza y de la seguridad jurídica, habrá de hacerse constar por escrito la transformación. En este sentido, el propio precepto citado impone al empresario la obligación de notificar a los trabajadores afectados la modificación decidida. Por otro lado, no resulta razonable pensar en la posibilidad de una modificación unilateral tácita, en la medida en que para que así fuera sería necesaria la situación de hecho de una prestación de trabajo reducida que, de ser aceptada de aquel modo, nunca podría serlo sólo por una de las partes por derivar, necesariamente, de comportamientos concluyentes de ambas partes, tratándose por ello, de un acto unilateral tácitamente consentido, de una novación de esa naturaleza, por tanto. Además, en la medida en que tal decisión va a originar un régimen de cotización social diferente, también deberá notificarse por escrito la transformación a la correspondiente entidad gestora por parte de quien pretenda beneficiarse de tales efectos.

Finalmente, sería conveniente que bien por vía legal, bien convencionalmente, con carácter general o en el marco del acuerdo colectivo que en su caso se precise para la modificación, se establecieran las oportunas medidas para garantizar el retorno del trabajador a la jornada completa una vez superadas las circunstancias de crisis que legitimaron la minoración del tiempo de prestación, cuando tales medidas fueran transitorias, o su derecho

²³² Vid., RIVERO LAMAS, J., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del artículo 41 ET, en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.248 y 249.

preferente sobre las vacantes adecuadas en caso contrario²³³.

²³³ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.87 y 88, en relación con la novación pactada.

CAPÍTULO QUINTO: DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS GENERALES

El artículo 12-2 ET prescribe que el "contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación". En principio, respecto de la relación a tiempo parcial por tiempo indefinido, no parece plantear esta norma problema alguno. No deja de ser una reiteración de lo previsto con carácter general en el artículo 15 de esa misma ley, si bien más completa, en la medida en que fuera de este precepto el ordenamiento laboral admite otras posibilidades de temporalidad en la contratación laboral¹.

¹ La primera redacción del artículo 4-2, tanto en el RD Ley 18/1993, como en su homónima Ley posterior 10/1994, sólo permitían de manera expresa la contratación a tiempo parcial temporal en los supuestos del artículo 15 ET. No obstante, esta limitación ni siquiera entonces resultaba enteramente cerrada, en la medida en que, por un lado, el ordenamiento laboral amparaba, y todavía lo hace, otras posibilidades de contratación temporal no previstas en aquel precepto estatutario, respecto de las cuales seguramente no resultaba suficientemente justificada la prohibición de un pacto de prestación reducida. Por otra parte, en el propio articulado de aquellas Leyes y en el de su Reglamento de desarrollo (RD 2317/1993), se contemplaban de forma expresa tres excepciones a la citada limitación general del artículo 15 ET. Se trataba, en primer lugar, del contrato de relevo. En segundo lugar, la disposición adicional sexta-dos de la LFO, reguladora de la contratación temporal como medida de fomento del empleo para el año 1994, amparaba, si bien en sentido contrario, su concertación a tiempo parcial, aunque en tal caso no se otorgasen las bonificaciones de seguridad social previstas para aquella cuando fuera a jornada completa. Por último, en relación con el contrato en prácticas, por un lado, el artículo 4 del RFO, al regular la retribución de esta figura, admite de forma expresa la contratación a tiempo parcial bajo esa modalidad formativa de duración temporal. De igual modo, la disposición adicional segunda-1 LFO admitía, en sentido contrario, la posibilidad de contratación en prácticas y a jornada reducida de trabajadores minusválidos, aun cuando en tal caso tampoco se concederán las deducciones sobre las cuotas de Seguridad Social, reservadas a estas relaciones cuando se concierten a tiempo completo. Por estos motivos y con buen criterio, el artículo 40 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (LMFAS), dio una nueva redacción al párrafo número 2 del artículo 4 de la LFO, atribuyendo al contrato a tiempo parcial las mismas posibilidades de determinación de su vigencia que las previstas con carácter general en el ordenamiento laboral, con la excepción de la relación de aprendizaje, vínculo temporal al cual no cabe atribuirle carácter parcial. En estos términos el contenido de este precepto pasó al artículo 12-2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, finalmente, los artículos 11, 12 y 15 ET fueron reformados por el RD Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida, que procedió a suprimir los contratos temporales de lanzamiento de nueva actividad y de fomento del empleo, y a reformar y renombrar el contrato de aprendizaje como contrato para la formación. De este modo, indirectamente también se ven restringidas las posibilidades de contratación temporal y a tiempo parcial. Vid., GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos", *A.L.*, nº29, 1995, margs.510 y 511; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO

Este último artículo estatutario también dispone que "El contrato de trabajo (con carácter general) podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada", prescribiendo seguidamente algunos supuestos en los que "Podrán celebrarse contratos de duración determinada". Como veremos más adelante, enumera los tradicionalmente calificados como estructurales o materialmente causales, cuyo objeto y justificación es responder a necesidades temporales de trabajo². Tras la supresión de la tradicional y expresa presunción general de contratación indefinida por obra de la la Ley 11/1994, de la literalidad de la primera de las frases transcritas podría inferirse que las partes son libres para determinar la vigencia de su relación³.

No obstante, esa primera impresión debe ser negada tras la lectura detenida de la segunda prescripción legal. Si realmente la autonomía contractual de las partes pudiera fijar libremente la duración de su relación carecería de sentido el establecimiento legal de una serie de supuestos en los cuales éstas "podrán" pactar la temporalidad de su vínculo. Por otra parte, no parece fundado mantener que la norma pretenda contemplar una serie de relaciones de vigencia determinada típicas, tipificadas legalmente, y dejar abierta la posibilidad de otras nacidas de la voluntad de los sujetos contratantes, del empresario⁴.

De igual modo, parece absurdo pretender que las partes son libres para determinar la

GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.450 y 451; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.142 y 143; PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.21; y ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente", RR.LL., n°6, 1995, pág.90.

² En general, MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimilar autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, págs.139 y ss.

³ En relación con el contrato a tiempo parcial, también la normativa precedente lo presumía concertado indefinidamente (RRDD 1362/1981, 1445/1982 y 1991/1984); no así la vigente a partir del RD Ley 18/1993 que, en este sentido, anticipa la regla general sobre la duración del contrato de trabajo que suprime tal presunción expresa (art.15 ET).

⁴ Decimos voluntad empresarial no sólo porque con carácter general prevalezca su posición negocial, sino porque, en materia de duración del contrato, difícilmente interesará al trabajador predeterminar su vigencia, cuando en principio en cualquier momento puede extinguirlo voluntariamente con la sola exigencia de preaviso 49-4 ET.

duración de su contrato, sin límite alguno, pero que, por el contrario, cuando conciertan algunos de los previstos en el artículo 15-1 ET se deben desenvolver en el más o menos estricto marco que cada uno de ellos tiene prescrito. Este planteamiento obviamente vaciaría de contenido a los supuestos típicos, por su mayor rigidez. Por tanto, la aparente libertad inferida del término inicial del artículo 15-1 ET "podrá", no puede referirse a la facultad de concertar vínculos a término en cualquier caso⁵.

Desde este punto de vista, la lista de circunstancias legales del artículo 15-1 ET, que amparan la contratación de vigencia definida, resulta tasada para las partes. No obstante, como dijimos al inicio de estas líneas, tal enumeración ha de entenderse completada con otros supuestos en los que el ordenamiento laboral también admite relaciones laborales a término. En éste, como veremos más adelante, determinados objetivos ajenos en principio a la cobertura de necesidades empresariales temporales, como la formación o la práctica profesional o en determinados momentos el fomento del empleo, son contemplados por el legislador como justificación de vínculos de duración prefijada⁶.

En este sentido, la regla general del artículo 15 ET debe entenderse también en términos análogos a los que vimos del artículo 12-2 ET⁷. De otro modo resultaría contradictorio el tenor aparentemente limitativo de aquel precepto y el contenido del segundo, más abierto y acorde con otras normas que permiten la contratación temporal en supuestos diferentes a los previstos en aquel. Se estaría dotando así de un tratamiento diferenciado en cuanto a su duración, a los contratos a tiempo parcial y a los ordinarios a jornada completa,

⁵ Podría pensarse que esa autonomía contractual se predica en sentido inverso, es decir, en el de que en los supuestos legales de temporalidad, las partes pueden contratar por tiempo indefinido o determinado. Pero también resulta insostenible este planteamiento en la medida en que ninguna norma impone a las partes la obligatoria vigencia determinada del contrato en tales casos. Más bien lo contrario, en la medida en que también el citado precepto, en su inciso final, presenta tales posibilidades con el mismo verbo potestativo.

⁶ Sobre la finalidad de fomento del empleo en la contratación temporal, vid., especialmente, DURAN LOPEZ, F., "Contratación temporal y crisis económica", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984, págs.185 y ss.; y de forma más exhaustiva, aunque desde una perspectiva más sociológica, FLOREZ SABORIDO, I., La contratación laboral como medida de política de empleo, Madrid, 1994.

⁷ Vid., en este sentido, cuando aun no había sido modificado el artículo 15-1 ET por la Ley 11/1994, y sí la normativa del trabajo a tiempo parcial en relación con su duración, por el RD Ley 18/1993, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.91 y 92.

carente de justificación salvo en algún caso específico (relevo). Por tanto, hemos de entender que, en todo caso, la temporalidad del vínculo laboral sigue siendo legal o formalmente causal⁸, aun cuando no todas las causas estén previstas en el artículo 15 ET⁹.

Probablemente pueda orientarse en esa dirección la supresión de la presunción general de contratación indefinida tras la Ley 11/1994, y la incorporación a la letra del citado precepto del término "podrán", en el sentido de que más que eliminar la causalidad de la contratación temporal justificando la libertad de pacto sobre la duración de la relación de trabajo, lo que hace es presuponer la existencia de otras modalidades de vigencia determinada fuera de su regulación, pero previstas en el ordenamiento laboral, incluida la posibilidad de la ampliación de tales supuestos por el Gobierno como medida de fomento del empleo a través de la ejecución de lo dispuesto en el artículo 17-3 del propio ET.

Por otra parte, una de las funcionalidades fundamentales de la derogada presunción legal, la de la integración de la voluntad contractual cuando las partes no hicieran declaración expresa alguna sobre la duración de la relación que constituyen, tampoco parece que desaparezca en los nuevos términos del artículo 15-1 ET¹⁰. Esto es así en la medida en que

⁸ Aun cuando en sentido estricto la causalidad en la contratación temporal alude a la correspondencia entre vigencia del vínculo y duración objetivamente determinada del trabajo que constituye su objeto; la efectividad de ese principio en nuestro ordenamiento puede predicarse, no obstante, no ya desde aquel punto de vista, sino desde una perspectiva formal, en relación con la necesaria concurrencia de una causa o supuesto legal que ampare el nacimiento de un vínculo tipificado de ese carácter.

⁹ En este sentido, la propia exposición de motivos de la Ley 11/1994 alude a la no renuncia a la "causalidad de la contratación temporal". Sobre el artículo 15 ET tras la citada Ley 11/1994 y la existencia del principio de causalidad en la contratación temporal y de la presunción de indeterminación en la vigencia de la relación laboral, vid., ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, Actualización, 1994, págs.241 y 23, respectivamente; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.432 y 433; ALARCON CARACUEL, M.R., "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", en VV.AA. (Coords. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.62; CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.78; GIL SUAREZ, L., "La duración del contrato de trabajo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, págs.64 y 65; PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.80 y ss.; MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.24; y GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (I), A.L., nº11, 1995, marg.175.

¹⁰ Sobre esta función de la derogada presunción del artículo 15-1 ET, vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (Coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.90; y VALDES

los vínculos de vigencia determinada, salvo los eventuales de menos de cuatro semanas, habrán de concertarse por escrito en el que conste su determinación temporal (fundamentalmente, arts.8-2 ET y 6 RD 2546/1994), de modo que su omisión, por sí misma y en aplicación de estos preceptos, traerá consigo la consecuencia presuntiva de indefinición del contrato, tal y como vimos en su momento¹¹.

Sólo en el supuesto de una relación eventual de duración inferior a cuatro semanas, para la cual no se exige formalización escrita, podría tener alguna relevancia la supresión de la presunción del artículo 15 ET. En este caso, en ausencia de esa determinación corresponderá a quien interese probar la vigencia determinada o indefinida del vínculo, en función de la concurrencia o no de la causa de eventualidad que justifica este contrato. Sin embargo, ni siquiera en este supuesto tendría relevancia la actual previsión del citado precepto. En tal caso, existente una relación de trabajo en la que concurren las notas contempladas en el artículo 1-1 ET, la presunción de existencia del contrato de trabajo del 8-1 de esta Ley operaría a favor de la relación ordinaria por tiempo indefinido, tal y como vimos más arriba¹². En cualquier caso, además, en la yuxtaposición contractual que nos ocupa, por tratarse de una relación a tiempo parcial, deberá constar en todo caso por escrito, con las consecuencias presuntivas, sobre la duración indefinida y el carácter parcial del contrato, que en general se derivan de su omisión y que vimos en el capítulo precedente¹³.

Desde el planteamiento que hemos hecho en los párrafos precedentes, los términos aparentemente potestativos del artículo 15-1 ET sólo resultan ser descriptivos. Este precepto no faculta a las partes para pactar libremente sobre la duración de su relación laboral, sino que simplemente manifiesta la existencia de dos modalidades contractuales en función de su

DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, pág.118.

¹¹ Sobre la funcionalidad de las presunciones de indefinición de los contratos contempladas en los artículos 8-2 y 15-1 ET, vid., ALONSO OLEA, M., El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve, Madrid, 1980, págs.48 y 65.

¹² Vid. BAYON CHACON, G., "Los problemas de forma en el contrato de trabajo", Revista de Derecho Privado, n°XXXIX, 1955, pág.344; y ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.200.

¹³ Vid., supra capítulo cuarto-1.

vigencia, indefinida y temporal, circunscribiendo o limitando posteriormente éstas a los supuestos de expresa admisión legal¹⁴. Sólo podría atribuirse directamente ese carácter abierto en relación con la eventual intervención normativa estatal, que puede contemplar supuestos de contratación temporal distintos de los allí previstos, e indirectamente respecto de los sujetos individuales de las relaciones de trabajo, que, en tales casos, también podrían ampararse en ellos para concertar vínculos de duración determinada fuera del marco de aquel precepto¹⁵.

Al igual que con carácter general (art.15-1 ET), por tanto, en la contratación a tiempo parcial rige, al menos formalmente, el principio de libertad de pacto en cuanto a su vigencia, si bien circunscrita materialmente, cuando se pretenda dotar al mismo de una duración determinada, a las causas previstas por la legislación¹⁶. Si no nos encontramos ante alguno de esos supuestos, el contrato a tiempo parcial deberá concertarse por tiempo indefinido¹⁷.

¹⁴ En este sentido, también se interpretaba doctrinal y jurisprudencialmente de ese modo la expresión del artículo 27-1 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 ("El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado") de análogo contenido en cuanto a la libertad de pacto sobre la duración de la relación laboral que el actual art.15 ET. Vid., OJEDA AVILES, A., Los trabajadores temporales, Sevilla, 1973, pág.112, y 137 y ss.; y MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimil autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, págs.21 y ss.

¹⁵ Vid., ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.65 y 66.

¹⁶ Aun vigente de manera expresa la presunción de contrato indefinido, vid., en este sentido, entre otros, RODRIGUEZ- PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.90; GARCIA MURCIA, J., "Lanzamiento de nueva actividad y estabilidad en el empleo: notas para un debate permanente", A.L., nº6, 1987, pág.121; y MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.103 y ss.

¹⁷ Tras la Ley 11/1994, vid., ALARCON CARACUEL, M.R., "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", en VV.AA. (Coords. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.61 y ss.; del mismo, "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.160; BALLESTER PASTOR, M.A., "Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural", R.T.S.S., nº16, 1994, pág.157; GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (I), A.L., nº11, 1995, marg.175; y CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.78. Vid. también, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de febrero de 1996 (As.422/1996); y de 3 de abril de 1996 (As.1411/1996).

En este sentido, incluso durante la vigencia de la expresa presunción de contratación indefinida, la verdadera utilidad del artículo 15 ET se manifestaba en la tasación de las causas legales que justificaban la temporalidad del vínculo. Aquella, por sí misma, de ser realmente iuris tantum, podría alterarse, en su caso, con el mero pacto de las partes¹⁸. Mientras que este acuerdo, con o sin presunción normativa, encuentra su límite sólo en la obligatoria concurrencia de los aquellos supuestos legales. Eran éstos los que atribuían auténtica fuerza a aquella consideración legal¹⁹.

Por lo demás, a pesar de la supresión meramente formal de la expresa presunción de contrato indefinido, el ordenamiento laboral mantiene aun su preferencia por la contratación indefinida. No sólo por el expresado sistema de tasación legal de las causas de temporalidad (art.15-1 ET), sino también porque siguen siendo de aplicación, aun con algunos matices y diferencias respecto de la normativa anterior a la Ley 11/1994, los restantes mecanismos que consolidaban y todavía consolidan aquella opción de política legislativa²⁰. Con carácter general, fundamentalmente, la consideración como contratos indefinidos de aquellos que no se concierten por escrito, los de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, los

¹⁸ A tenor del artículo 1251 CC, "Las presunciones establecidas por la ley pueden destruirse por la prueba en contrario, excepto en los casos en que aquella expresamente lo prohíba", circunstancia que no concurría en el artículo 15 ET.

¹⁹ Vid., en este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.90 y 91; DURAN LOPEZ, F., "Modalidades de contratación laboral", en DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T., El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario, Madrid, 1987, pág.108; VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, págs.118 y 119 ; y MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimil autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, pág.137.

²⁰ Vid., en general, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, pág.242; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.430 y ss.; DE LA VILLA GIL, L.E., "Nuevas reglas sobre duración de los contratos de trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.110 y 111; MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987, págs.318 y 319; VV.AA (Dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, págs.465 y ss.; PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.678 y 679; y VV.AA. (Coord. QUESADA SEGURA, R.), Temas de Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.446 y ss.

celebrados en fraude de ley²¹, o los que llegado su plazo máximo legal continúan ejecutándose sin denuncia de parte (arts.8-2, 15-2 y 3 y 49-3 párrafo tercero ET, respectivamente)²².

2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y TRABAJO TEMPORAL: PROBLEMAS DE YUXTAPOSICIÓN

Como tuvimos ocasión de constatar en el análisis de los antecedentes normativos del contrato a tiempo parcial, la histórica libertad de pacto sobre la vigencia de la relación laboral permitió la utilización de contratos temporales para dar respuesta a necesidades puntuales de trabajo, aun cuando se reiteraran en el tiempo, lo que probablemente contribuyó a oscurecer la frontera entre la vigencia del contrato y la duración de la jornada, a retrasar el desarrollo del contrato a tiempo parcial y a utilizar los vínculos de vigencia definida como mecanismos alternativos a la contratación en jornada reducida²³. Consolidada la indefinición en la vigencia de la relación de trabajo y delimitados claramente los lindes entre la duración del contrato y

²¹ En relación con los contratos temporales y a tiempo parcial celebrados en fraude de ley, debe precisarse que la actuación irregular de la que se derivaría la aplicación de la presunción de la vigencia indefinida del vínculo es la que se refiere a las normas aplicables a las relaciones de duración determinada, no conllevando tal consecuencia los eventuales incumplimientos de las normas sobre el trabajo a tiempo parcial, particularmente en lo que se refiere a la falta de concordancia entre la jornada parcial pactada y la efectivamente realizada, en su caso completa. En este sentido, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Andalucía (Granada), de 5 de enero de 1993 (As.46/1993); de Castilla y León (Valladolid), de 11 de julio de 1995 (As.2952/1995); y de 16 de enero de 1996 (As.52/1996); de Valencia, de 6 de febrero de 1996 (As.1061/1996); y de Andalucía (Granada), de 14 de febrero de 1996 (As.1026/1996).

²² Vid., entre otros, y en una visión evolutiva, OJEDA AVILES, A., Los trabajadores temporales, Sevilla, 1973, págs.109 y ss; RODRIGUEZ- PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.91 y 92; MONTOYA MELGAR, A., "Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones", R.E.D.T., nº10, 1982, págs.161 y ss.; MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimil autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, págs.151 y ss.; del mismo autor, "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.111 y ss; y CAVAS MARTINEZ, F., "La contratación temporal como medida de fomento del empleo", R.E.D.T., nº31, 1987, págs.376 y 377. Y, tras la reforma del artículo 15 ET por la Ley 11/1994, CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.78; GIL SUAREZ, L., "La duración del contrato de trabajo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, págs.65 y ss.; PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.80 y ss.; y GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (I), A.L., nº11, 1995, margs.175 y ss.

²³ Vid., supra capítulo segundo.

la de la jornada, aquellas necesidades puntuales de servicios fueron atraídas hacia el contrato a tiempo parcial. Sin embargo, en el actual estado de nuestro ordenamiento, esta utilización alternativa puede verse reproducida en términos inversos²⁴.

En principio, la determinación contractual de la vigencia del contrato está restringida a la concurrencia de los supuestos legales que permiten esa delimitación (art.15 ET). Por el contrario, la determinación pactada de la jornada de trabajo no tiene límite alguno en el marco legal (art.12 y 34 ET)²⁵. Esta autonomía o libertad para la fijación de la jornada del contrato de trabajo, unida al amplio margen de su determinación, hasta el período anual, frente a la mayor rigidez, causalidad formal, para la determinación de la vigencia de la relación, puede inducir a la utilización abusiva de la libertad de especificación del tiempo de prestación para el cumplimiento de funcionalidades y la cobertura de demandas empresariales propias del objeto de un vínculo de duración definida²⁶, provocando un solapamiento de esta figura y de sus límites legales²⁷.

En este sentido, y sin perjuicio de otros usos disfuncionales o irregulares de la autonomía negocial en relación con nuestra figura, ante una necesidad temporal de trabajo, en jornada inferior a la habitual o no, el empresario podrá contratar trabajadores a tiempo parcial o completo por un período determinado, en función de la concreta circunstancia y del

²⁴ Vid., PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.20 y 21.

²⁵ ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.78 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.465; y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.21 y ss.

²⁶ En este sentido, seguramente para evitar el uso indiscriminado de la contratación a tiempo parcial y algunos efectos indeseados de la misma como los que nos ocupan, durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/1994, la enmienda nº1 del Grupo de Izquierda Unida en el Congreso de los Diputados proponía la obligatoria consignación en el contrato a tiempo parcial de las causas que lo motivan y la remisión al convenio colectivo para que determinase, entre otras cosas, los puestos susceptibles de este tipo de contratación (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4).

²⁷ Vid., algunos interesantes ejemplos en ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.163 y ss.

marco normativo correspondiente en cada caso. Pero si en su plantilla ya hubiera empleados a tiempo parcial también podría recurrir a la ampliación de su jornada, a una novación que hiciera frente a aquellas situaciones aunque sin las limitaciones legales impuestas a la contratación temporal²⁸.

De este modo, con un contingente de trabajadores a tiempo parcial fijos, y la utilización, en principio libre para las partes, de sucesivos acuerdos novatorios de ampliación y ulterior reducción de sus jornadas, o de modificaciones unilaterales de las mismas, no precisaría acudir a la contratación prevista para estos fines y limitada por el ordenamiento laboral. En principio esta actuación podría resultar regular si los correspondientes pactos de ampliación de jornada respondieran a necesidades realmente temporales de la empresa. De lo contrario podría suponer una sucesión y rotación de las jornadas de los trabajadores, formalmente lícita, alternativa a la celebración de contratos temporales, proscrita en tales supuestos.

Por otra parte, no creemos que tales ampliaciones de jornada puedan suponer una duplicidad de contratos a tiempo parcial entre los mismos sujetos. No parece que pueda aceptarse la coexistencia de dos contratos a tiempo parcial del mismo trabajador con la misma empresa, especialmente si ambos se simultanéan y alternan en períodos de referencia inferiores al año y, en su caso, a mayor abundamiento, si las funciones realizadas son las mismas²⁹. Tan solo podría aceptarse esa posibilidad de dualidad de vínculos con el mismo empleador, y muy excepcionalmente, en relación con los contratos para trabajos fijos discontinuos, en los que por su particular configuración jurídica y por su naturaleza causal los trabajadores podrían ser contratados temporalmente y de forma ocasional durante los

²⁸ Vid., GOLDIN, A., "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995, pág.248.

²⁹ Vid., en este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 1990 (Ar.6112/1990), que no acepta la existencia de dos contratos a tiempo parcial con otras tantas empresas de un mismo grupo; la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 20 de septiembre de 1994 (As.3447/1994), que resuelve en el mismo sentido respecto de una pretendida dualidad de vínculos a tiempo parcial para una misma empresa, pero para prestar los servicios en varios centros de trabajo; la Sentencia de este último Tribunal de 28 de febrero de 1995 (As.637/1995), que no acepta la coexistencia de dos contratos a tiempo parcial para obra o servicio determinado para el mismo empleador; y la del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 13 de marzo de 1996 (As.1129/1996), que admite la existencia de un sólo contrato de trabajo, cuya jornada se divide en la realización de dos actividades distintas.

períodos de inactividad³⁰. Especialmente si tales segundos vínculos tuvieran como objeto o causa la realización de trabajos o funciones distintas de los fijos discontinuos, y siempre que no fueran reiterados ni se dieran para la cobertura de necesidades permanentes.

En los supuestos que planteamos, de utilizar las posibilidades de contratación a tiempo parcial y de ampliación y reducción de la jornada para eludir los límites aplicables a la contratación temporal, estaríamos ante una situación cercana al fraude de ley, para la que, no obstante, probablemente no existe en nuestro ordenamiento un mecanismo específico de reacción, como podría ser el derecho a reclamar el reconocimiento de la jornada efectivamente realizada, de manera análoga a las previsiones de los artículos 39-4 y 15-3 ET en relación con la función realmente desarrollada o con la vigencia efectivamente permanente del contrato³¹.

Ciertamente, si la modificación se impone en el marco del artículo 41 ET, la necesaria existencia y acreditación de las causas que justifican la alteración de las condiciones de trabajo y la intervención de los representantes de los trabajadores puede limitar ese uso irregular. Sin embargo, si la novación proviene del pacto, este es libre en principio, sin que pueda acudir fácilmente a los mecanismos limitadores de carácter general. Por lo demás, no infrecuentemente interesará al trabajador a tiempo parcial ver ampliada su jornada y su retribución, aun cuando lo sea transitoria o sucesivamente.

Resulta complejo en estos supuestos acudir a los instrumentos tradicionales de sanción directa como la simulación, el fraude o el abuso de derecho. No sólo por la dificultad de configurar su presupuesto, sino también por la de articular sus consecuencias³². Así, sintéticamente, respecto de la presunción de relación indefinida del artículo 15-3 ET, está

³⁰ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 15 de abril de 1994 (As.1519/1994), acepta la contratación por interinidad de un trabajador fijo discontinuo durante el período de inactividad de su contrato de esta naturaleza.

³¹ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.165.

³² Vid., en general, IRUZUBIETA FERNANDEZ, R., El abuso de Derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1989; e IGLESIAS CAVERO, M., "El abuso del Derecho en la Jurisprudencia Laboral", A.L., nº52, 1985.

prevista para la utilización irregular de la contratación temporal, lo que no ocurre en este caso³³. La normativa general sobre el fraude de ley (art.6-4 CC), en el que se subsume la simulación, conllevaría la aplicación de la norma que se ha pretendido eludir, en este supuesto seguramente la aplicable al contrato temporal, la cual resultaría igualmente ineficaz porque en la hipótesis planteada estamos ante una relación indefinida. Más complejo es imponer al contrato la jornada realizada en los momentos de exceso, por cuanto que no podrá garantizarse que ésta sea así de forma indefinida e invariable. Por lo demás y en cualquier caso, la normativa sobre el contrato a tiempo parcial, directamente aplicable, ampara formal y materialmente este tipo de acuerdos, por lo que aun cuando en último término pueda suponer cierta contradicción finalista con la regulación de los vínculos de duración determinada, difícilmente se podrá acudir al mecanismo del fraude de ley³⁴.

Tampoco parece sencillo utilizar la doctrina del abuso de derecho (art.7-2 CC y 3-1-c) ET), al menos respecto del pacto de ampliación de jornada, que es el realmente desviado, por cuanto que no provoca perjuicio al destinatario, sino seguramente lo contrario, sin perjuicio de que en las posteriores reducciones podría apreciarse esa irregularidad. En fin, tampoco se trataría de una renuncia a derechos irrenunciables (art.3-5), por no constituir la jornada completa derecho alguno de este carácter, tal y como dijimos en su momento³⁵.

No obstante estas dificultades, la aplicación conjunta de alguna de esas previsiones podría llevarnos al reconocimiento de la existencia de una relación indefinida y a jornada completa, o al menos a la que resulte de acumular todos los tiempos de servicios prestados. Por una parte, dijimos que esta situación supone una utilización fraudulenta de las

³³ Vid., en este sentido, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Valencia, de 12 de noviembre de 1992 (As.5874/1992); y de Castilla y León (Valladolid), de 11 de julio de 1995 (As.2952/1995) y de 16 de enero de 1996 (As.52/1996).

³⁴ Vid., CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Fraude de Ley y Jurisprudencia", en VV.AA. (dir. VIDAL CARUANA, G.), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991, págs.138 y ss.; y ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.165.

³⁵ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.92 y 93; MERINO SENOVIÑA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.362; y PRADOS DE REYES, F.J., "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº127, 1980, págs.72 y 72.

posibilidades previstas en una norma, la libertad de pacto sobre jornada, para eludir la efectivamente aplicable, la reguladora de la contratación temporal. Como consecuencia, debe aplicarse ésta.

Si hacemos esto y no concurre, como dijimos, una necesidad realmente temporal, tendremos un contrato de esta vigencia y a tiempo parcial de carácter fraudulento, con la consecuencia presuntiva del artículo 15-3 ET de indefinición del contrato. Esta sanción en principio tiene poca relevancia, por cuanto que la relación inicial ya lo era. No obstante, en la medida en que la citada presunción no prejuzga el carácter de la jornada, ésta será la realmente realizada, la suma de la originaria y la realizada por tiempo determinado en fraude, en su caso completa³⁶. Con ello, ulteriores pactos novatorios reductores de la prestación sí podrían configurarse, en su caso, como abusivos, según vimos con carácter general en relación con la novación contractual.

Desde otro punto de vista también podemos llegar a la misma conclusión. La actuación que planteamos supone una simulación de un contrato a jornada completa bajo la apariencia de uno a tiempo parcial, por lo que de aplicar la norma defraudada (art.6-4 CC), la relativa a la realidad del vínculo, debemos entender que nos encontramos ante una relación del primer tipo³⁷. Además, si el aumento de la prestación no responde efectivamente a una necesidad temporal, por aplicación analógica del artículo 15-3 ET, la solución será la existencia de un contrato indefinido con la jornada que realmente se realice, en su caso la habitual entera. En cualquier caso, como dijimos, no será fácil ni imponer este tipo de sanciones contractuales ni, mucho menos, garantizar su efectividad indefinida o su invariabilidad.

Un segundo problema general derivado de la eventual yuxtaposición entre la parcialidad de la jornada y la temporalidad del contrato es el que se refiere a la influencia que puede tener la minoración de la prestación sobre la duración de la relación laboral. Sin perjuicio de lo que diremos en relación con el contrato para obra o servicio determinados,

³⁶ En este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 16 de enero de 1996 (As.52/1996).

³⁷ Vid., aunque no expresamente en relación con el concreto supuesto que planteamos, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, págs.199 y 200.

el hecho de que en un vínculo a plazo o término se pacte una jornada menor que la habitual no puede suponer en ningún caso la ampliación de su vigencia. Ni la acordada por las partes, en su caso, ni las máximas o mínimas legales que cada modalidad tenga establecidas³⁸.

Tampoco afectará la reducción de la jornada propia de nuestra figura a otros límites temporales que sin estar directamente referidos a la duración de la relación laboral sí inciden de forma indirecta en la misma, por cuanto que la enmarcan en un período determinado. Se trata, fundamentalmente, de los doce meses desde las circunstancias eventuales que justifican y en los que debe desarrollarse este particular vínculo, o del período que en su caso se establezca en convenio sectorial estatal o, en su defecto, también sectorial de ámbito inferior, con el tope máximo de dieciocho meses (art.15-1-b ET).

Los plazos de duración del contrato y de los períodos de referencia en los que la misma se enmarca, en los cuales operan los límites normativos o pactados, devienen de manera continuada e ininterrumpida desde el inicio de cada uno de ellos, con independencia de que los tiempos de prestación que se subsumen dentro del de vigencia contractual sean menores a los habituales, de que la jornada sea parcial, por tanto. Por su parte, éstos se desarrollan durante la vida de la relación y hasta su extinción, en tiempo menor al habitual y completo en la unidad cronológica de que se trate, o en la vigencia misma del contrato³⁹.

En este sentido, este planteamiento resulta coherente con la regulación de la duración de los contratos temporales en relación con otros supuestos de interrupción de la prestación diferentes de la reducción de la jornada objeto de nuestra modalidad. Tanto el artículo 7 del RD 2546/1994, como el 16 RFO, cada uno en su respectivo ámbito de aplicación, prescriben que los períodos de suspensión del vínculo no amplían su vigencia salvo pacto en contrario de las partes. Se prima por tanto, para el cómputo de la duración de las relaciones

³⁸ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.21; y, en relación con el contrato eventual, CAMPS RUIZ, L.M., La contratación laboral temporal, Valencia, 1995, pág.59.

³⁹ Ya vimos en el capítulo tercero como la jornada parcial objeto de nuestro contrato puede tomar como referencia la habitual al día, semana, mes o año; e incluso la correspondiente al tiempo de vigencia de la propia relación si es inferior al año, aunque en último término ésta pueda reconducirse a alguno de los módulos temporales convencionales enumerados.

temporales, el tiempo del contrato sobre el de ocupación efectiva.

Sobre esta cuestión, no obstante, debemos hacer una precisión adicional. El artículo 7 del RD 2546/1994 dispone como regla general para los contratos temporales del artículo 15 ET la no ampliación de su "tiempo de duración" por las causas de suspensión de los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que medie "pacto en contrario". En análogo sentido se pronuncia el artículo 16 RFO respecto de las modalidades formativas, si bien, de forma no muy comprensible, sólo en relación con los supuestos previstos en el citado artículo 45. Por tanto, la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en los citados preceptos estatutarios junto con el pacto entre las partes, podría determinar la ampliación de la vigencia del contrato, al medirse la misma, en tal caso, no de forma continuada e ininterrumpida desde el inicio de la relación, sino computando sólo el tiempo en el que hubo prestación efectiva.

Partiendo de este presupuesto normativo podría resultar lícita la ampliación de la duración de un contrato temporal a través del simple ejercicio de la autonomía de la voluntad, puesto que la primera de las causas de suspensión de la relación laboral contempladas en el artículo 45 ET es el "mutuo acuerdo de las partes". Si éstas pactan una interrupción de su vínculo y, además, el no cómputo del tiempo de la misma como de vigencia de aquel, estarán extendiendo voluntariamente la duración del contrato⁴⁰.

No obstante, no se puede pretender la atribución a este respecto de los mismos efectos a una suspensión del contrato de trabajo, aun cuando nazca de la exclusiva voluntad de las partes, que al pacto de jornada parcial. Aquel supone un período, en principio aislado, en el que de manera ininterrumpida y continuada no existe prestación de trabajo, mientras que en éste, la ausencia de trabajo en tiempos habituales de prestación se dará, en principio, de forma reiterada y cíclica. No olvidemos que nuestra figura se define, entre otros criterios,

⁴⁰ No obstante, los posibles pactos suspensivos no afectarían a los períodos de referencia a los que aludimos en líneas anteriores en relación con alguna de las modalidades de contratación temporal. Al menos respecto de los doce meses, o del período que en los términos legales se establezca convencionalmente, de desenvolvimiento del eventual desde que se producen las circunstancias que lo justifican, en la medida en que este vínculo ha de nacer y extinguirse en ese plazo. Vid., BALLESTER PASTOR, M.A., "Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural", *R.T.S.S.*, nº16, 1994, págs.170 y 171.

por el carácter normal ordinario o regular de la reducción del tiempo de prestación. La jornada reducida objeto del contrato a tiempo parcial es su condición ordinaria de prestación, no una vicisitud que altera sus normal desenvolvimiento, como ocurre con la suspensión del contrato.

Por otra parte, una eventual sucesión de acuerdos suspensivos con efectos ampliadores de la vigencia máxima legal del vínculo debería entenderse fraudulenta, por ampararse en las posibilidades lícitas previstas en una norma, para incumplir las previsiones establecidas en otra aplicable al concreto supuesto. La primera, de cobertura, sería la que permite la suspensión del contrato de mutuo acuerdo y el pacto de interrupción de la relación (art.45-1-a ET, en relación con el 7 RD 2546/1994 o el 16 RFO). La segunda, defraudada, será la relativa a la duración máxima de los distintos contratos temporales⁴¹.

Por lo demás, y en relación con nuestra modalidad contractual, en el supuesto que planteamos se añadiría una posible simulación contractual, al pretenderse ocultar un contrato a tiempo parcial temporal bajo la apariencia de un vínculo también temporal pero a jornada completa, con reiteradas suspensiones que encubren los tiempos de inactividad intrínsecos a la parcialidad de la jornada, y con el ilícito fin de ampliar la vigencia de aquel. Desde estos planteamientos, en este caso, seguramente sería de aplicación la presunción de contrato indefinido con que el artículo 15-3 ET sanciona a las relaciones temporales que incurren en estas irregularidades⁴².

En relación con la vigencia de las relaciones temporales, también puede resultar problemática la contratación a jornada reducida por tiempo determinado en las modalidades en que normativamente se establezcan límites mínimos para su vigencia. Tal es el caso, actualmente, de los seis meses para la de prácticas (art.11-1-b ET). En estos supuestos, mediante la acumulación de los tiempos de prestación parcial al inicio de la relación, en

⁴¹ Art.6-4 CC. Vid., en general, y exhaustivamente, IRUZUBIETA FERNANDEZ, R., El abuso de Derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1989.

⁴² Sobre la misma, vid., MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.111 y ss.

términos materiales se podría reducir realmente el plazo mínimo legal, aun cuando se mantuviera formal y artificiosamente la vigencia de la relación hasta ese límite normativo⁴³.

Pensemos, por ejemplo, en un contrato en prácticas y a tiempo parcial con una vigencia pactada de seis meses, en el que la prestación parcial sea de tres meses y se acuerde su acumulación al inicio de la relación, dejando sin actividad o con una prestación mínima el resto, y manteniendo, por tanto, artificiosamente su vida hasta aquella duración mínima⁴⁴. De este modo, se cumple formalmente la letra del precepto, el mínimo legal, pero se reduce en términos reales.

No creemos que tal supuesto resulte regular, sino más bien, como en el que analizábamos en párrafos anteriores, se tratará de un pacto fraudulento, por utilizar las posibilidades previstas en una norma para incumplir lo dispuesto en otra de aplicación al caso⁴⁵. Tal actuación debería resultar por lo tanto nula, y probablemente pudiera imponerse la sanción presuntiva de indefinición del contrato del art.15-3 ET⁴⁶.

Con carácter general, la relación a tiempo parcial temporal tendrá la vigencia que de conformidad con el ordenamiento Jurídico pacten las partes, debiendo continuar en principio la prestación, reducida, hasta la extinción del vínculo. No parece razonable mantener la

⁴³ En este supuesto parece más clara la utilización fraudulenta del texto de una norma para eludir una prohibición incorporada en otra que debiera aplicarse. Vid., CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Fraude de Ley y Jurisprudencia", en VV.AA., (Dir. VIDAL CARUANA, G.), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991, págs.145 y ss.

⁴⁴ Vid., en análogo parecer, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.21.

⁴⁵ Vid., en general, también respecto del irregular supuesto antes planteado, sobre el fraude de ley en la contratación temporal, OJEDA AVILES, A., Los trabajadores temporales, Sevilla, 1973, págs.131 y ss.; IGLESIAS CAVERO, M., "El abuso del Derecho en la Jurisprudencia Laboral", A.L., nº52, 1985, págs.2585 y ss.; LOPEZ LOPEZ, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RR.LL., Tomo II, 1994, págs.334 y ss.; y MARTINEZ GARRIDO, L., "Abusos en la contratación laboral temporal y control judicial", A.L., nº27, 1991, margs.343 y ss.

⁴⁶ Otras utilizaciones irregulares de la contratación temporal con el mismo fin del pretendido en los supuestos que planteamos, incumplir los límites legales sobre su vigencia, han venido siendo sancionadas jurisdiccionalmente con esta consecuencia. Vid., en este sentido, LOPEZ LOPEZ, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RR.LL., Tomo II, 1994, págs.345 y ss.; y MARTINEZ GARRIDO, L., "Abusos en la contratación laboral temporal y control judicial", A.L., nº27, 1991, marg.347.

vigencia de una relación en la que en el futuro y hasta su terminación no va a realizarse trabajo alguno, o éste va a resultar realmente irrelevante en el conjunto⁴⁷.

De igual modo, tampoco resultará regular la utilización del pacto de jornada parcial para alterar la duración de las prórrogas voluntarias que tengan un plazo mínimo legal, acumulando el tiempo de prestación y reduciendo fraudulentamente este límite, pero manteniendo artificiosamente la vigencia de la relación hasta el término obligatorio añadido a la vigencia inicial⁴⁸.

En este sentido, y por el mismo motivo, puede resultar compleja la articulación de determinadas formas de distribución del tiempo de prestación reducida con el régimen de prórrogas legales, tácitas y automáticas que se prevén con carácter general en el artículo 49-1-c) ET para las relaciones de vigencia definida⁴⁹. Este precepto impone la extensión de su vigencia hasta su plazo máximo de duración, las que lo tengan, cuando llegado el término inferior pactado "no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios"⁵⁰.

En aplicación de estas previsiones y mediante la posible distribución irregular o acumulada de las jornadas parciales, podría llegar a darse la paradójica situación de contratos vigentes sin prestación de servicios. Pensemos por ejemplo en un contrato temporal de un año y medio de duración, que comience el 1 de enero de 1996, en el que la prestación parcial se fija en los seis primeros meses de cada año. En tal supuesto, el régimen de prórrogas tácitas

⁴⁷ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.21, propone acertadamente que "si durante el período temporal contratado se cumple completamente el número de horas habituales, se estará ante un contrato temporal a tiempo completo, por lo que acudir al cómputo anual de horas para calificarlo como contrato a tiempo parcial no será sino una ficción inconsciente".

⁴⁸ En el ordenamiento laboral vigente, tan solo los contratos formativos disponen de un régimen de prórrogas voluntarias de duración mínima obligatoria, 6 meses salvo convenio colectivo que disponga otro plazo (arts.3 y 8 RFO). Lógicamente siempre que su vigencia pactada sea inferior a la máxima legal, y sin superar ésta, incluida la prórroga, en ningún caso.

⁴⁹ Sobre el régimen de prórrogas en las relaciones de duración determinada, vid., en general, ROMAN DE LA TORRE, M.D., La prórroga en la contratación temporal, Madrid, 1988, especialmente, págs.199 y ss.

⁵⁰ En sentido similar se pronuncian el artículo 8-2 del RD 2546/1994, respecto de los contratos temporales del artículo 15 ET; y el 17-1 RFO, en relación con los contratos formativos.

legales será difícilmente aplicable, por cuanto que, por una parte, llegado el término pactado, junio de 1997, aún sin denuncia, no podrá concurrir seguramente la continuidad de los servicios, por no existir tiempo de trabajo en ese momento, por lo que no habrá prórroga. Pero, por otra parte, aun cuando hubiera tal continuidad, por aplicación del régimen de jornada reducida pactado en el contrato, la vigencia del mismo más allá del plazo pactado no tendría sentido por no realizarse prestación alguna.

Posiblemente en estos supuestos resulte de aplicación la prescripción del último párrafo del citado artículo 49-1-c) ET, prevista para la llegada del límite máximo del vínculo sin denuncia extintiva y con continuidad en el trabajo, en el sentido de entender el contrato prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, "salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación". Esta parece ser la solución más razonable, en la medida en que en la hipótesis planteada el plazo máximo legal en su proyección sobre este supuesto debería reconducirse al momento en que, dentro del mismo, la prestación ha de finalizar. En esta situación el término del contrato ha llegado porque la jornada prevista para el ciclo temporal correspondiente también ha finalizado⁵¹.

3. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL DE DURACIÓN DETERMINADA

A pesar de la dificultad de separar los distintos supuestos de posible contratación temporal y a tiempo parcial, en la medida en que muchos de los problemas derivados de esta yuxtaposición resultan comunes a todos o a algunos de ellos, como vimos, con fines sistemáticos vamos a analizar en primer lugar el grupo de los vínculos de vigencia determinada tradicionalmente llamados causales o estructurales, por tener como objeto trabajos temporales. Se trata de los contratos para obra o servicio determinados, eventual por circunstancias de la producción e interinidad o sustitución, modalidades contempladas en el artículo 15 ET y en su reglamento de desarrollo, el RD 2546/1994, de 29 de diciembre.

⁵¹ Al igual que no habría que prorrogar el contrato hasta el último día de una semana o un mes, en su caso, si los servicios no se prestan esos días, o hasta las doce de la noche del último día del plazo, si la jornada del contrato finaliza a mediodía.

En relación con el primero de ellos, el de obra o servicio determinado, en principio no plantea duda su posible realización a tiempo parcial. De hecho no es difícil imaginar supuestos en los que el desarrollo de esta relación con prestaciones temporalmente minoradas resulte de especial utilidad. Pensemos que en ocasiones la simultánea ejecución de la actividad ordinaria y permanente de una empresa y de otra obra o servicio diferenciados de ella, "con autonomía y sustantividad propia" en los términos reglamentarios, puede resultar compleja, por lo que podría ser aconsejable separar también temporalmente la realización de esos trabajos especiales, ubicándolos en tiempos diferentes de la actividad principal o en los momentos en que ésta sea menos intensa⁵².

Por otro lado, en relación con estos contratos temporales por obra o servicio determinados, y como excepción a la regla general que antes planteamos, se trata de la única modalidad de vínculo por tiempo determinado cuya realización a tiempo parcial ampliará su vigencia, en la medida en que ésta no viene dada por un plazo o un término, sino por la duración de la ejecución del trabajo, obra o servicio, pactado, cuyo fin traerá consigo el de la propia relación. Por tanto, la realización de este trabajo en menor jornada dilatará la terminación del objeto del contrato y con ello su vigencia. No obstante, en sentido estricto no se trata de una verdadera excepción, en la medida en que en esta relación, por una parte, no existe límite legal, y, por otro lado, su vigencia no viene determinada por el mero transcurso del tiempo, sino, como hemos dicho, por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio.

La segunda modalidad de contrato de duración determinada prevista en el artículo 15 ET es la del eventual por "circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos". También es fácil imaginar supuestos en los que puede resultar conveniente pactar una jornada parcial en este vínculo temporal. No debe resultar extraño que el incremento de la actividad se produzca especialmente en determinadas horas del día o días de la semana, o en otros momentos en los diversos módulos temporales, o que la respuesta a la eventualidad

⁵² Plantea un interesante problema sobre la conjugación entre el contrato a tiempo parcial y el contrato para obra o servicio determinados la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 28 de febrero de 1995 (As.637/1995), sobre la posibilidad, negada por esta resolución, de coexistencia de dos contratos distintos de esas características realizados simultáneamente por el mismo trabajador con la misma empresa, de modo que cada uno tenga por objeto una obra o servicio diferentes.

pueda darse de manera suficiente con la sola cobertura de determinados tiempos dentro de las jornadas habituales de que se trate, parciales, por tanto.

Desde ésta perspectiva funcional, por otra parte, nuestro contrato puede responder al mismo fin que el eventual, si bien en distintos módulos temporales. Este pretende dar cobertura a incrementos de la actividad empresarial que se producen durante un tiempo al año, mientras que aquel puede resultar útil cuando esas circunstancias tengan una duración superior al máximo legal de aquél (6 meses, salvo convenio) o se produzcan en unidades cronológicas diferentes (12 meses, salvo norma paccionada)⁵³.

No obstante, en el contrato eventual de vigencia determinada las circunstancias que lo justifican deben ser en todo caso temporales y, como veremos, no reiterativas, pudiendo las partes concertar este vínculo sólo en ese caso. Por el contrario, el trabajo a jornada incompleta puede responder a incrementos productivos de cualquier tipo, se repitan o no y sea cual sea su duración, pudiendo los sujetos pactarlo libremente. En el contrato a tiempo parcial aquellas circunstancias no se configuran como condición necesaria para la lícita concertación de este tipo de vínculo, en la medida en que la reducción de la prestación, a diferencia de la temporalidad de la relación, no es causal⁵⁴.

En este sentido, la misma amplitud de nuestra modalidad contractual, cuya prestación inferior puede medirse hasta en meses y cuyo período de referencia puede computarse hasta en el módulo anual, puede convertirla en una alternativa al contrato eventual, al menos en términos materiales, es decir que dé respuesta a situaciones en las que la actividad empresarial ordinaria se ve incrementada. Por otra parte, la libertad de pacto sobre la duración de la jornada reducida resulta más flexible que la exigencia de causalidad del vínculo temporal por circunstancias de la producción, por lo que puede favorecer la contratación a

⁵³ Estos plazos son susceptibles de modificación por los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, sectoriales de ámbito territorial inferior, en atención al carácter estacional de la actividad en la que se produzcan las circunstancias eventuales, pudiendo llegar el período de referencia hasta un máximo de dieciocho meses y la vigencia del contrato hasta las tres cuartas partes de ese período (art.15-1-b ET, tras la reforma operada por el DLMMT 8/1997).

⁵⁴ Vid. algunos problemas derivados de la contratación eventual y a tiempo parcial, en la versión inicial del ET, en LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, págs.113 y ss.

tiempo parcial para ese fin.

No obstante, en la medida en que, en principio, la jornada reducida ha de estar determinada en el contrato (art.18-1 RFO), las circunstancias eventuales a las que la prestación parcial da cobertura deberán ser regulares o cuando menos previsibles en alguna medida en cuanto a su producción, de modo que, en tales supuestos, posiblemente nos encontrásemos más bien ante un trabajo permanente, aun discontinuo y en su caso de repetición irregular, por lo que la relación en principio debería ser indefinida (art.12-3-b ET). Sin perjuicio de la posible utilización, en tales casos, de otras modalidades de contratación temporal no causales, admitidas en actividades permanentes.

Desde este punto de vista, también mediante la utilización conjunta de esos tipos contractuales de duración determinada diversos del eventual y la jornada parcial, podrían concertarse prestaciones de servicios que dieran respuesta a necesidades eventuales de la empresa fuera del marco de limitaciones temporales del mencionado vínculo. Éste, salvo que mediante convenio colectivo sectorial se disponga de otro modo, tendrá una vigencia máxima de seis meses en un período de doce, computados éstos desde el inicio de la causa que justifica el contrato.

La concertación de una relación temporal cuyos límites sean superiores al anual, período de cómputo de las circunstancias que justifican el vínculo de duración determinada que estamos analizando, por ejemplo la de prácticas, lógicamente siempre que se cumplan sus respectivos requisitos, y el establecimiento de una jornada parcial de determinado número de meses continuados superior a los seis de vigencia máxima del eventual e inferior a los doce del año, nos podría dar como resultado, desde una perspectiva material, un contrato eventual cuya vigencia fuera superior a seis meses y dentro de un período mayor de doce, sin llegar a convertirse en una relación indefinida; por lo demás, en principio perfectamente lícita.

Volviendo a la yuxtaposición del contrato eventual y el pacto de jornada parcial, al igual que en el resto de las relaciones temporales a plazo o término cierto, como dijimos, la minoración de la jornada no conllevará la ampliación de su vigencia convenida ni, por supuesto, la del máximo legal (seis meses) o la que se establezca convencionalmente. La

duración acordada o, en su caso, la máxima, transcurrirán de manera ininterrumpida desde el inicio de la relación, con independencia de que la prestación se realice en jornadas parciales⁵⁵. De igual modo, el período de cómputo de las circunstancias eventuales que justifican este tipo de contratos, de doce meses desde el inicio de las mismas salvo convenio sectorial que establezca otro diferente y en el cual debe desenvolverse la relación temporal desde su inicio hasta su término, tampoco se verá ampliado por la reducción de la jornada de trabajo.

Por otra parte, en los contratos eventuales a tiempo parcial, el módulo de comparación de jornada completa más amplio que se puede tomar en cuenta es el de la propia duración del contrato, en la medida en que ésta, en todo caso, será inferior al año, aunque en último término pueda reconducirse a éste mediante referencia proporcional.

En otro orden de cuestiones, en relación con la modalidad de contrato temporal que estamos analizando, es especialmente relevante su delimitación con los contratos a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos, por cuanto que éstos, de algún modo, pueden tener como objeto la cobertura de necesidades eventuales reiteradas de forma cíclica⁵⁶. Será esta repetición, precisamente, el criterio de distinción de ambas figuras⁵⁷. Si la prestación objeto del contrato no se realiza de manera continuada, pero se repite de forma cíclica, nos encontraremos ante un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido. Mientras que si el trabajo no se reitera de ese modo, sino que aparece de manera coyuntural, se tratará de una relación eventual⁵⁸. En el primer caso, estamos ante un trabajo permanente, aun cuando se

⁵⁵ CAMPS RUIZ, L.M., La contratación laboral temporal, Valencia, 1995, pág.59.

⁵⁶ Sobre estos problemas de deslinde, vid., entre otros, en relación con la regulación anterior, RUIZ CASTILLO, M.M., "La duración del contrato de trabajo: Estudio legal y jurisprudencial", R.P.S., nº138, 1983, págs. 53 y ss.; y PEREZ AMOROS, F., "Confusión y deslinde de los conceptos de contrato eventual y contrato fijo-periódico y discontinuo", A.L., nº42, 1985, págs.2089 y ss.; y, de conformidad con la normativa vigente, CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.158 y 159; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.141 y 154.

⁵⁷ Vid., por todas, las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 1989 (Ar.8263/1989) y de 18 de diciembre de 1991 (Ar.9081/1991).

⁵⁸ En este sentido, entre otros, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.94; VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del

interrumpa sucesivamente, por lo que el contrato que debe cubrirlo será indefinido, aun a tiempo parcial. Por el contrario, en el segundo supuesto el trabajo es temporal, por lo que se justifica un vínculo de ese carácter. Ello sin perjuicio de la posibilidad, antes planteada, de la utilización de una modalidad temporal no causal en la que sea la jornada parcial la que responda a la eventualidad reiterada durante el tiempo de vigencia, determinada, del contrato; o de la posible concurrencia durante los períodos de actividad de circunstancias que amparen la concertación de vínculos de duración determinada estructural⁵⁹.

En este sentido y con esa finalidad delimitadora hemos de entender las previsiones del art.12-3 ET sobre los trabajos fijos discontinuos. Si la prestación se reitera en ciclos separados, sea de forma regular o no, el contrato "se entenderá celebrado por tiempo indefinido", en la medida en que en tales casos su objeto es permanente, aun cuando no se desarrolle de forma continuada e ininterrumpida. Por otra parte, respecto de la mención al "volumen normal de actividad de la empresa", debe entenderse que la reiteración cíclica de una necesidad productiva provoca la "normalidad" de la misma dentro de la actividad de que se trate⁶⁰.

En la misma dirección debe interpretarse, a su vez, el contenido del artículo 15-1-b) ET y de su desarrollo reglamentario contemplado en el artículo 3-2-c) del RD 2546/1994.

Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, pág.124; MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimil autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, pág.236 y 274 y ss.; del mismo autor, "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, pág.134; RUIZ CASTILLO, M.M., "La duración del contrato de trabajo: Estudio legal y jurisprudencial", R.P.S., nº138, 1983, pág.78; LOPEZ LOPEZ, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RR.LL., Tomo II, 1994, págs.341 y 342; LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, pág.108 y 112; PEREZ AMOROS, F., "Notas sobre la evolución del concepto del contrato de trabajo eventual en las disposiciones normativas y en la jurisprudencia", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, madrid, 1984, págs.227 y ss.; y GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.71 y ss.

⁵⁹ Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.125 y ss.

⁶⁰ En este sentido, aun referidos a la normativa anterior, BLASCO SEGURA, B., "En torno al contrato de trabajo de temporada", A.L., nº45, 1985, pág.2245; y PEREZ AMOROS, F., "Confusión y deslinde de los conceptos de contrato eventual y contrato fijo-periódico y discontinuo", A.L., nº42, 1985, pág.2094.

Cuando establece un plazo de doce meses, salvo convenio que determine otro diferente, computado desde el comienzo de las circunstancias que justifican el contrato eventual, dentro del cual éste puede concertarse, sólo se está imponiendo que la relación que da respuesta a esa situación se inicie y se termine en ese tiempo. No significa que si transcurrido éste aparecen nuevamente los mismos acontecimientos se pueda volver a convenir un vínculo de ese carácter. No se está, por tanto, amparando la sucesión de contratos temporales si idénticas situaciones de incremento de la actividad se reiteran transcurrido este tiempo. En tal caso, la relación deberá ser, con carácter general, indefinida, por tener como objeto trabajos permanentes, aun discontinuos, sean regulares o no en su reinicio, y a tiempo parcial, pues será la distribución de la jornada de esta naturaleza la que en tales supuestos responda a la no continuidad de las circunstancias reiteradas, tal y como establece el artículo 12-3-a y b ET⁶¹.

Del mismo modo, cuando el mismo artículo 15-1-b ET, y en igual sentido el 3-2-c del RD 2546/1994, permiten a los convenios colectivos de ámbito sectorial modificar los límites temporales que la ley impone a los contratos de carácter eventual, "en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos) se puedan producir"⁶², se está refiriendo, como se desprende literalmente de la norma, al carácter estacional, interrumpido y reiterado de manera cíclica, por tanto, de la actividad, no de las citadas circunstancias que amparan el contrato eventual⁶³.

En otros términos, la estacionalidad que legitima la fijación de plazos diferentes a los legales es la de la actividad, no la de las circunstancias eventuales; si éstas son estacionales,

⁶¹ En último término así lo impone también el artículo 15 ET, en la medida en que en el supuesto planteado nos encontramos ante trabajos no temporales sino permanentes aunque no continuados. Siempre sin perjuicio de las posibilidades de contratación por tiempo determinado coyuntural, de naturaleza materialmente no causal.

⁶² Tanto de la duración del contrato como de la relativa al período de referencia de las circunstancias que lo justifican. Así, CAMPS RUIZ, L.M., La contratación laboral temporal, Valencia, 1995, pág.75; y LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996, pág.17.

⁶³ Sobre el aparente acercamiento a través de esta cláusula del contrato eventual y el fijo discontinuo, vid., GIL SUAREZ, L., "La duración del contrato de trabajo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994, págs.72 y 73; y GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (I), A.L., nº11, 1995, margs.191 y 192.

periódicas o al menos cíclicas, por tanto, el contrato regular ordinario será uno a tiempo parcial indefinido, de carácter fijo discontinuo⁶⁴. Durante el desarrollo de una actividad cíclica o estacional, cuyos trabajadores ordinarios son fijos discontinuos, ocasionalmente pueden concurrir también circunstancias eventuales en determinado período anual, para cuya cobertura será adecuada la contratación de trabajadores eventuales⁶⁵. Parece razonable, por ejemplo, que en atención a la estacionalidad de determinada actividad que sólo se desarrolle en verano, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción sea menor que la legal de 6 meses, o que el período de posible repetición de esa eventualidad sea también inferior a los doce meses previstos en la norma general⁶⁶; en la medida en que los citados plazos normativos están pensando, seguramente, en actividades que se realizan de manera permanente y continuada los doce meses del año⁶⁷.

La última modalidad de contrato temporal materialmente causal o estructural es la de interinidad⁶⁸, en su doble posibilidad, tras el RD 2546/1994, de sustitución de un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo o de cobertura interina o provisional de vacantes durante procesos de selección o promoción para su ocupación definitiva⁶⁹. No

⁶⁴ La interpretación contraria provocaría cierto vaciamiento del contrato a tiempo parcial fijo discontinuo y atentaría con ello contra lo dispuesto en el artículo 12-3 ET. Vid., en este sentido, PASCUAL ALLEN, C., "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.86 y 87.

⁶⁵ En este sentido, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.71 y 72.

⁶⁶ Vid., LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996, págs.16 y ss.

⁶⁷ Para MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.25, esta posible intervención negocial deberá respetar en todo caso "el carácter máximo, de la duración de seis meses, así como el del período de referencia de doce meses".

⁶⁸ Vid., en general, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.136 y ss.

⁶⁹ Al menos de manera expresa y directa, este supuesto está desprovisto de cobertura legal, al no venir contemplado en el artículo 15 ET y sí en su Reglamento de desarrollo (RD 2546/1994). Esta posibilidad de contrato de interinidad para vacantes provisionales mientras se desarrolla un proceso de selección o promoción de personal sí encuentra, sin embargo, presupuesto legal si tal contratación se realiza por empresas de trabajo temporal para la cesión del trabajador con ese objeto a una empresa usuaria (art.6-2-d de la Ley 14/1994, de

plantea en principio problemas la contratación bajo este tipo y a tiempo parcial, aunque sí se pueden suscitar algunas cuestiones dudosas.

En principio podrían plantearse dos situaciones ordinarias en las que el presupuesto del contrato de interinidad, la ausencia de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto o la vacante inicial, sea a tiempo parcial. Una, cuando la jornada a cubrir con aquella figura tenga ese carácter en sí misma⁷⁰. Otra, cuando se trate de una reducción temporal de un trabajo que resulte completo y en el que exista el derecho a la futura recuperación del tiempo minorado⁷¹. Ejemplo paradigmático de esta segunda posibilidad sería el previsto en el artículo 37-5 ET para la guarda legal de un menor o discapacitado⁷². Tampoco, por lo demás, principio de causalidad alguno en la contratación a tiempo parcial.

Por otra parte, podríamos preguntarnos si para que esta doble configuración del vínculo sea regular es preciso que exista una identidad entre la jornada del trabajador sustituido y la del interino, si es preciso que el puesto a cubrir estuviera, o fuera a estar en el futuro, ocupado también en tiempo reducido. No creemos que ello deba ser así, de hecho, por un lado no existe obligación de contrato alguno de interinidad en los supuestos planteados, pudiendo la empresa solventar la ausencia de trabajador sin necesidad de una nueva contratación⁷³.

1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal). No obstante, este amparo legal sólo legitima tal contratación a través de estas particulares empresas. Por lo demás, incomprensiblemente, la reforma operada en el artículo 15 ET por el RDMMT no aprovechó esa oportunidad para proporcionar una expresa cobertura legal a aquella previsión.

⁷⁰ Vid., RODRIGUEZ RAMOS, P.T., El contrato de interinidad por vacante, Valencia, 1996, pág.41.

⁷¹ Sobre los problemas derivados de la no reincorporación del trabajador sustituido en los contratos de interinidad parcial por reducción de su jornada, vid., BARREIRO GONZALEZ, G., La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad, Madrid, 1986, págs.199 y ss.

⁷² Vid. esta y otras situaciones en BARREIRO GONZALEZ, G., La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad, Madrid, 1986, págs.105 y 106; y en CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.7. También, en este sentido, el Decreto del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco 232/1996, de 1 de octubre, sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida, que contempla diversas medidas de reducción individual de la jornada fomentando la sustitución del trabajador afectado por la misma mediante contratos de interinidad a tiempo parcial.

⁷³ En este sentido, BARREIRO GONZALEZ, G., La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad, Madrid, 1986, págs.27 y 28.

En este sentido, la propia regulación de la interinidad, aunque en relación no con el tiempo de prestación sino con la función desempeñada, permite la no identidad entre el puesto vacante y el que va a ocupar el sustituto⁷⁴. Parece por tanto posible y lícita la contratación en interinidad y a tiempo parcial para la cobertura de un puesto desempeñado con anterioridad o a ocupar en el futuro a jornada completa⁷⁵.

Otra cuestión a plantear sería la posible utilización del trabajo a tiempo parcial con una funcionalidad análoga y alternativa al contrato de interinidad, es decir, para la cobertura de vacantes que se produzcan en la empresa con carácter permanente y regular, ya de forma periódica o, al menos previsible⁷⁶. En este caso no se trataría, seguramente, en sentido estricto, de un vínculo de sustitución, por no tener una vigencia temporal, pero sí respondería a idéntica finalidad de ocupación puestos de trabajadores con derecho a la reserva⁷⁷.

Creemos, que nada obsta a esta posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial para la cobertura de distintas vacantes que se produzcan de forma incondicionada y previsible cada año, por ejemplo para los distintos períodos de vacaciones, de modo que también resulte así determinada la jornada parcial de trabajador contratado bajo nuestra modalidad, si bien no ya con carácter temporal⁷⁸.

En este sentido, esta relación a tiempo parcial no temporal para la cobertura de

⁷⁴ Ya con anterioridad a la reforma legal venía admitiéndose jurisprudencialmente esta falta de identidad de funciones entre los trabajadores sustituido e interino. Vid., RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "La duración del contrato de trabajo: estudio de su régimen legal y jurisprudencial", R.P.S., N°138, 1983, págs.64 y 65.

⁷⁵ En sentido contrario, MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, n°43, 1994, pág.26; D'AVOSA, E., "La retribuzione per i lavoratori a tempo parziale", Diritto e pratica del lavoro, 1988, pág.111; y TANINI, "Analisi critica della disciplina sul lavoro a tempo parziale e prospettive di revisione", Diritto del lavoro, 1989, pág.160.

⁷⁶ Vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.72.

⁷⁷ A pesar de la dificultad que supondría la constatación del trabajador sustituido, exigida por el 4-2-a) RD 2546/1994, la cobertura de estas necesidades mediante un contrato de interinidad parece no obstante lícita. Vid., en este sentido, BARREIRO GONZALEZ, G., La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad, Madrid, 1986, pág.62.

⁷⁸ En tal sentido, GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (y II), A.L., n°12, 1995, marg.193.

vacantes en períodos determinados, sería seguramente indefinida de carácter fija discontinua, por tener por objeto una prestación inferior a la habitual reiterada en ciclos anuales. Al menos salvo que se utilizara alguna otra figura de contratación temporal materialmente no causal. Por otra parte, no deja de ser un supuesto cercano al de los llamados correturnos, trabajadores contratados bajo aquella modalidad para completar los turnos de trabajo en actividades que se desarrollan a lo largo de la semana completa, previsto de manera expresa en el último párrafo del número 3 del artículo 36 ET.

Más dudosa parece, sin embargo, la regularidad de la contratación a tiempo parcial, en los términos planteados, para la cobertura de vacantes no regulares, imprevisibles o inciertas. Ello, en la medida en que, en tales circunstancias, se produciría una indefinición de la jornada del trabajador, lo cual conlleva la propia indeterminación del objeto prestacional del contrato, dejando éste, al menos en su dimensión temporal, condicionado a la concurrencia, incierta, del suceso que provoca la ausencia del puesto, o a la decisión unilateral del empleador. Estas posibilidades probablemente están vedadas, tal y como vimos más arriba, por los artículos 1256, 1261-2º y 1273 CC, que prohíben dejar al arbitrio de una de las partes la validez o el cumplimiento de los contratos y exigen la determinación de su objeto, y, de forma más clara por el artículo 18-1 RFO, que impone al contrato a tiempo parcial la constancia del tiempo de trabajo y su distribución.

En este sentido, ni siquiera justifica esta posibilidad la previsión del artículo 12-3-b ET, sobre los trabajos fijos discontinuos de reiteración irregular, que condiciona la reincorporación del trabajador a tiempo parcial al llamamiento empresarial, previa repetición de su objeto. En esta norma, como veremos, la incertidumbre a la que se refiere es la del momento de la reiteración de la actividad en la que realizan su prestación los trabajadores con jornada reducida, la naturaleza causal y objetivamente discontinua e irregular de la misma, y no a la de la propia repetición del trabajo pactado⁷⁹.

Finalmente, con carácter general respecto de los contratos de duración determinada que hemos visto y en relación con las formalidades que han de cumplimentarse cuando se

⁷⁹ Vid., *infra*, capítulo noveno-4.

concierten a tiempo parcial, aparte de la exigencia general de forma escrita y de las especificaciones que vimos más arriba, se exigen otras menciones particulares⁸⁰. Si se trata de un contrato para obra o servicio determinados, se hará constar en el mismo tal específico objeto (art.2-2-a) RD 2546/1994). Respecto del contrato de interinidad, se identificará el trabajador sustituido, la causa de sustitución y el puesto de trabajo a cubrir por el interino (art.4-2-c) RD 2546/1994).

Si el vínculo es eventual deberá consignarse "la causa o circunstancia que lo justifique" (art.3-2-a del citado reglamento)⁸¹. Por otra parte, aun cuando su regulación específica sólo exige su constancia escrita cuando su duración sea superior a cuatro semanas, por aplicación de la normativa sobre el contrato a tiempo parcial, deberá consignarse de ese modo en todo caso.

4. CONTRATOS FORMATIVOS A TIEMPO PARCIAL

Como ya dijimos, fuera de las modalidades de contratos temporales estructurales o materialmente causales del artículo 15 ET, el ordenamiento laboral contempla alguna otra posibilidad de vínculos de duración determinada. Se trata, destacadamente, de los de finalidad formativa (art.11 ET y capítulo I RFO) y de un subtipo de nuestra figura, el realizado con ocasión de la jubilación parcial de un trabajador mediante la reducción de su jornada y el correspondiente contrato de relevo (art.12-5 ET, capítulo II RFO y arts.7 a 9 y 11 a 14 RD 1991/1984). Ciertamente estas modalidades contractuales conllevan especialidades más relevantes por su funcionalidad que las derivadas de su vigencia temporal, pero en lo que a

⁸⁰ Vid. supra capítulo cuarto, 1.

⁸¹ Vid., en general, aun sobre normas derogadas, por su similitud en cuanto a las exigencias formales de la contratación temporal, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo", en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.102 y 103; VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, págs.131 y ss.; y, de forma más exhaustiva, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.117 y ss.; y, del mismo autor, Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimil autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985, los epígrafes correspondientes a cada modalidad contractual.

nosotros interesa en este momento, intentaremos acercarnos a estas figuras fundamentalmente desde ese punto de vista, por cuanto que, con la excepción del contrato para la formación, se trata de supuestos en los que legalmente se permite la contratación temporal a tiempo parcial, tal como dispone el artículo 12-2 ET.

En relación con los contratos formativos, ya hemos visto como el artículo 12-2 ET sólo excluye de las posibilidades de contratación a tiempo parcial de duración determinada la relación de formación⁸², vínculo temporal respecto del cual está vedada la realización de una jornada parcial.

En este sentido, la propia regulación de contrato para la formación probablemente excluya también esta posibilidad de contratación a tiempo parcial. Así, el artículo 11 RD 2317/1993 refiere las remuneraciones mínimas a "un tiempo de trabajo efectivo igual al 85% de la jornada máxima prevista en el convenio", tiempo máximo de trabajo efectivo que se corresponde lógicamente con el mínimo legal de formación del 15% de aquella jornada máxima convenida (art.10-1 RFO) y que se constituye por tanto como una jornada completa. Es cierto, no obstante, que permite la minoración proporcional del salario cuando ese tiempo de prestación se reduzca, pero sólo cuando por acuerdo de las se amplíe el dedicado a la formación. Parece desprenderse, por tanto, que el contrato para la formación es una relación en la que la suma del tiempo de prestación de servicios y la de formación teórica cubren la totalidad de la jornada.

De igual modo, la disposición adicional segunda del RD Leg. 1/1995, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al establecer una reducción del 50% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes para los contratos en prácticas concertados con trabajadores minusválidos, restringe esta bonificación para los vínculos a jornada completa. Mientras que en los mismos supuestos, si se trata de una relación para la formación, se dispone idéntico beneficio sin precisión alguna sobre el tiempo de trabajo, presuponiendo que sólo puede ser completo.

⁸² Para ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.160, la Ley 42/1994 adoptó en esta materia una solución "salomónica", admitiendo la contratación en prácticas a tiempo parcial y prohibiéndola en el aprendizaje (formación).

Por otro lado también resultaría especialmente complejo conciliar las normas sobre cotización previstas para el contrato a tiempo parcial, por las retribuciones percibidas en función del tiempo trabajado (art.12-4 ET, disposición adicional séptima LGSS, artículo 65 RD 2064/1995, capítulo III de la Orden de cotización para 1997, de 27 de enero de 1997) y las de la relación para la formación⁸³, a tanto alzado con independencia de la retribución o del tiempo dedicado a la formación o a la prestación efectiva de los servicios (artículo 64 del citado RD 2064/195 y disposición adicional novena de la también mencionada OM de 27 de enero de 1997)⁸⁴.

Esta excepción o límite resulta igualmente justificada desde otros puntos de vista. Así, fundamentalmente desde una perspectiva finalística, el aprendizaje de una profesión u oficio cualificado parece requerir una dedicación completa en cuanto a la jornada⁸⁵, que no dilate la duración del proceso formativo y, con el, la vigencia de una relación de ese carácter, con unas condiciones retributivas y de protección social inferiores a las generales. Desde este mismo punto de vista funcional, aunque en otra de sus manifestaciones, esta modalidad contractual también conlleva objetivos de fomento de la ocupación de trabajadores jóvenes, fundamentalmente por permitir su duración determinada aun cuando su objeto sea un trabajo permanente, y por su menor coste salarial y de cotizaciones sociales, por lo que admitir la yuxtaposición de una jornada parcial, también promotora del empleo por su flexibilidad,

⁸³ La disposición transitoria cuarta del DLMMT 8/1997 encarga al Gobierno que adopte en el plazo de tres meses "las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores contratados para la formación". Esta protección no se incluía en la acción protectora de los aprendices hasta entonces y será aplicable para los contratados con anterioridad al citado Decreto Ley a partir de que el ejecutivo dicte las expresadas reglas.

⁸⁴ Para el año 1997, las distintas cuotas mensuales de recaudación conjunta son: 4.180 ptas de cotización a la Seguridad Social, de las cuales 3.665 se refieren a contingencias comunes (3.056 a cargo del empresario y 609 al del trabajador) y 515 a contingencias profesionales, debidas exclusivamente por el empleador, de las que 289 se destinan a la protección por incapacidad temporal y 226 a invalidez, muerte y supervivencia. También a cargo de éste estarán las 287 ptas. de cuota al Fondo de Garantía Salarial. Por último, 159 ptas. se abonarán para formación profesional, de las cuales 136 corresponden al empresario y 23 al trabajador (art.89-10 Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1997, y DA 9ª OM de 27 de enero de 1997).

⁸⁵ Vid., en este sentido, MELE, L., Il part time, Milán 1990, págs.415 y ss.; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.66 y ss., para el que, aun cuando el ordenamiento italiano no prohíbe la contratación en aprendizaje a tiempo parcial, su virtualidad debe analizarse caso por caso y con cautelas, con el objeto de valorar si se cumplen los fines propios del aprendizaje.

seguramente resultaría menos eficaz que la separación de estas dos medidas⁸⁶.

Por otra parte, en relación con la duración de la prestación, al tratarse de un vínculo cuyo tiempo de trabajo efectivo ya se reduce por el tiempo dedicado a la formación teórica, parece complejo permitir una mayor minoración derivada del pacto entre las partes⁸⁷. En fin, respecto de la retribución, probablemente resultara excesivo posibilitar una aun menor remuneración del trabajador en formación fundada en el inferior tiempo de prestación acordado⁸⁸.

No obstante, existe un tipo de contrato a tiempo parcial cuya especialidad podría justificar una excepción a la prohibición de concertar un contrato para la formación de aquel carácter. Se trata del que se acuerda para prestar servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos. En este tipo de trabajo parcial, derivado causalmente de la naturaleza de la actividad en la que se desarrolla la prestación, no creemos que deba aplicarse una limitación como esta, por cuanto que podría suponer la simple exclusión de la formación en determinadas profesiones propias de ámbitos productivos o empresas cuya actividad fuera objetivamente discontinua, de temporada o campaña, lo cual parece excesivo. No así, sin embargo, respecto de los trabajos fijos discontinuos referidos a incrementos cíclicos de determinada actividad que se desarrolla de manera continuada, por cuanto que, en la misma,

⁸⁶ Sobre los eventuales efectos disfuncionales de un contrato en prácticas y a tiempo parcial, y la incoherencia interna de la yuxtaposición de medidas de fomento del empleo, vid., PRADOS DE REYES, F.J., "El nuevo régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación", en VV.AA. (Coord. RODRIGUEZ- PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.54. Para este autor resultaba incompatible, a pesar de las previsiones del propio RD 1992/1984, la realización de contratos formativos a tiempo parcial. En sentido contrario, vid, LOPEZ GANDIA, J.V., "El contrato de trabajo en prácticas (Ley 32/1984 y RD 1992/1984, de 17 de octubre)", A.L., nº15, 1985, pág.772. En cualquier caso, la citada regulación derogada prefería la concertación de esos vínculos a jornada completa, incentivándolo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, al igual que hace, como veremos, la actual normativa sobre contratos temporales de fomento del empleo (art.44 LMFAS).

⁸⁷ Vid., ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente", RR.LL., nº6, 1995, pág.91.

⁸⁸ Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11, 1994, marg.170; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.142 y 143; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.22.

la formación es susceptible de ser desarrollada también de manera continuada o a jornada completa.

La prohibición de contratos para la formación a tiempo parcial se impone como límite a la autonomía de las partes, del empleador, para el correcto y cabal cumplimiento de las finalidades intrínsecas al vínculo formativo y para impedir relaciones laborales desmesuradamente precarias, al menos en su retribución y en su nivel protección social, pero en el supuesto que planteamos, la necesidad de simultanear los vínculos no se deriva de la voluntad de los sujetos, sino del objetivo desarrollo de la actividad en la que se pretende formar profesionalmente a un trabajador.

Es cierto, no obstante, que en tales circunstancias, con el objeto de evitar un excesivo y disfuncional fraccionamiento del proceso formativo, podrían distribuirse y ubicarse los tiempos de formación teórica en los períodos de inactividad, realizándose la prestación laboral-formativa en el ciclo de actividad, cumpliendo al menos el límite mínimo de duración del contrato de seis meses continuados o el que, en su caso, fijen los convenios colectivos sectoriales (art.11-2-c ET). A estos efectos puede resultar particularmente útil la remisión que hace este precepto a la negociación colectiva para la regulación de la duración de los contratos para la formación, por cuanto que en los supuestos planteados podrían concurrir las características especiales que legitiman la alteración de los plazos legales⁸⁹.

No obstante, en algún caso en el que no se haya ejecutado convencionalmente esa remisión legal y en el que el período de actividad sea particularmente breve dentro del año o en el que el puesto de trabajo requiera una formación práctica más prolongada, posiblemente resulte complejo o imposible el desarrollo ininterrumpido de la relación, justificando con ello una salvedad a la prohibición de contratación para la formación a tiempo parcial. En tales supuestos, esta prohibición probablemente deba limitarse a los tiempos de prestación que se desenvuelven en los períodos de actividad, de modo que en ellos el aprendiz sí deba prestar sus servicios a tiempo completo, al menos en tanto que la actividad sea

⁸⁹ "Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años" (art.11-2-c ET).

susceptible de ser cubierta con esa jornada⁹⁰.

En relación con la segunda de las relaciones formativas, el contrato en prácticas, por análogas finalidades a las que vimos respecto del otro vínculo formativo, posiblemente debieran limitarse también las posibilidades de contratación a tiempo parcial, aun cuando seguramente la aplicación y adaptación profesional de unos conocimientos teóricos previamente obtenidos no precise tanto una dedicación completa como la adquisición de los mismos, simultánea a la prestación de servicios. No obstante, la censura debe mantenerse en alguna medida⁹¹.

Por una parte, porque dada la gran amplitud de jornadas reducidas que caben en el actual marco de nuestra modalidad contractual, un exceso en la minoración del tiempo de prestación, legalmente regular como contrato en prácticas y a tiempo parcial, dificultaría en gran medida el cumplimiento del particular objeto de la relación formativa⁹². Éste parece requerir sino una dedicación completa, sí una de cierta entidad cuantitativa, la cual, por otro lado, tampoco puede garantizarse, como veremos, mediante la ampliación de la vigencia de la relación, limitada normativamente⁹³.

No olvidemos, por otro lado, que en esta figura el "puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica adecuada al nivel de estudios cursados" (art.11-1-a ET), lo cual

⁹⁰ De igual modo, podría aceptarse excepcionalmente el no cómputo en la vigencia del contrato de los períodos de inactividad, tal y como se admite, si media acuerdo, en los supuestos suspensivos del artículo 45 ET (art.16 RFO 2317/1993).

⁹¹ Sobre los contratos formativos a tiempo parcial vid., también, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.37 y 38. Es favorable a esta posibilidad MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.29.

⁹² En este sentido, CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.104.

⁹³ En este sentido, tanto el RD 1361/1981, de 3 de julio, que reguló en su día los contratos en prácticas y para la formación, como el RD 1445/1982, que regulaba ciertas medidas de fomento de la contratación, prohibían la contratación en prácticas y para la formación a tiempo parcial. Vid., PRADOS DE REYES, F.J., "Trabajo en prácticas y para la formación", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.235.

seguramente resulta imposible en jornadas demasiado reducidas⁹⁴. Tal exigencia legal debe garantizarse no sólo a través de la realización de un trabajo cualitativamente apto para el desarrollo de los conocimientos aportados⁹⁵, sino también, indudablemente, mediante la determinación cuantitativa de un tiempo de prestación que posibilite realmente la adaptación práctica de los mismos, el cumplimiento, por tanto, de la finalidad misma de esta modalidad contractual⁹⁶. De lo contrario, un exceso en la minoración de la jornada podría constituir una situación cercana a la simulación contractual y al fraude de ley⁹⁷.

Por otra parte, la propia regulación del contrato de aprendizaje contempla la posibilidad de un vínculo de tal carácter sin tiempo de formación teórica, cuando el trabajador acredite la realización de un "curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio

⁹⁴ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F., "Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: Comentarios de urgencia", A.L., nº16, 1995, marg.235.

⁹⁵ En este sentido, aunque en relación con el aspecto cualitativo del puesto, vid., CASAS BAAMONDE, M.E., "Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, págs. 187 y ss.; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.68; CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.36 y 37; ALBIOL MONTESINOS, I., Contratos formativos: prácticas y aprendizaje, Valencia, 1994, págs.9 y 10, y 21 y 22; y LOPEZ LOPEZ, J., "Los contratos formativos: causa formativa, condiciones salariales y protección social", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.120. Vid., también, en general, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La configuración anómala del contrato de trabajo: simulación, interposición, trabajo negro", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, págs.199 y ss.; IRUZUBIETA FERNANDEZ, R., El abuso de Derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1989, págs.543 y ss.; GARCIA PIQUERAS, M., "La simulación en el contrato de trabajo", A.L., nº21, 1990, margs.239 y ss.; y PRADOS DE REYES, J., "La reforma del contrato de trabajo en prácticas (R.D.L. 18/1993, de 3 de diciembre)" (II), A.L., nº13, 1994, margs.191 y 192.

⁹⁶ "...la finalidad del contrato (en prácticas) no puede ser ajena ni a la causa ni, por ahí, al objeto del contrato" (GARCIA FERNANDEZ, M., "Los contratos formativos", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, pág.22), también, a nuestro juicio, en relación con el tiempo de prestación.

⁹⁷ En su caso, podría darse a estos supuestos un tratamiento análogo al que la jurisdicción otorgaba a los contratos para la formación en los que se omitían las actividades o los tiempos dedicados al aprendizaje teórico, por impedirse, en ambos casos, el cumplimiento de la finalidad propia de estas figuras. Sobre esta irregularidad en los contratos formativos, vid. ALBIOL MONTESINOS, I., Contratos formativos: prácticas y aprendizaje, Valencia, 1994, págs.82 y ss.; GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "El contrato de aprendizaje: líneas básicas de su nueva regulación en la Ley 10/1994", RR.LL., Tomo II, 1994, pág.388; LOPEZ LOPEZ, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RR.LL., Tomo II, 1994, pág.344; BALLESTER PASTOR, M.A., "La formación teórica en el contrato de aprendizaje", A.L., nº2, 1995, margs. 33 y 36 y ss.; y MARTINEZ GARRIDO, L., "Abusos en la contratación laboral temporal y control judicial", A.L., nº27, 1991, margs.348 y 349.

o puesto de trabajo objeto del contrato", supuesto en el cual se "entenderá cumplido el requisito de formación teórica" y en el que la retribución "se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado" a la misma (artículo 11-2-e, párrafo cuarto, ET). De este modo, esta modalidad contractual se acerca a la de prácticas, con la única diferencia de la entidad del título habilitante, careciendo por tanto de justificación objetiva la prohibición de contratar a tiempo parcial en el primer caso y la regularidad en el segundo.

No obstante las dudas planteadas, tanto a tenor de lo dispuesto en el artículo 12-2 ET, como de manera indirecta según el artículo 4 RFO⁹⁸, el contrato a tiempo parcial podrá concertarse con una vigencia determinada cuando sea en prácticas⁹⁹. En este caso, como vimos con carácter general, el establecimiento de una jornada reducida no justificará en ningún caso la ampliación de los límites normativos de duración del contrato en prácticas, entre seis meses y dos años o el que dentro de tales plazos dispongan los convenios colectivos sectoriales (art.11-1-b ET). Tampoco la del tiempo máximo que con este tipo de relación podrá estar vinculado un trabajador con base en una misma titulación, hasta dos años (art.11-1-c ET)¹⁰⁰.

Tales plazos se computarán de manera continuada e ininterrumpida desde el inicio de la misma en el primer caso y, en el segundo, en el supuesto en que se concierten de forma sucesiva varios contratos en prácticas y a tiempo parcial con el mismo trabajador, desde el comienzo del primero de ellos, con interrupción durante el tiempo en el que, en su caso, no

⁹⁸ Que prevé, con ocasión de la regulación de la retribución de los trabajadores en prácticas, su posible contratación a tiempo parcial. En este sentido, GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos", A.L., nº29, 1995, margs.510 y 511; ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente", RR.LL., nº6, 1995, pág.90; y MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.29.

⁹⁹ También se desprende de lo establecido en la disposición adicional segunda-1 del RD Leg. 1/1995, que restringe las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social a los contratos en prácticas con minusválidos realizados a jornada completa. Vid., GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos", A.L., nº29, 1995, marg.510. También, de manera más directa y expresa se deriva de lo dispuesto en la cláusula tercera del modelo oficial del contrato en prácticas, incorporado como anexo al RD 2317/1993.

¹⁰⁰ En este sentido, respecto del ordenamiento italiano, MELE, L., Il part time, Milán 1990, pág.421; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.70.

exista relación de ese carácter. No se deducen de la vigencia del contrato, por tanto, los períodos de inactividad que se deriven de la realización de una jornada parcial. De igual modo que no se acumularían, en su caso, los tiempos de prestación de varias relaciones formativas a tiempo parcial realizadas de forma simultánea con un mismo trabajador.

Como vimos más arriba, esta forma de cómputo resulta por otra parte coherente con el tratamiento normativo que se da a otras interrupciones de la prestación en relación con la duración del contrato en prácticas. A tenor del artículo 16 RFO, tampoco comportarán la ampliación del mismo, salvo acuerdo expreso en contrario, los períodos de suspensión de la relación contemplados en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰¹. En este sentido, como también dijimos con carácter general, no debe estimarse regular una eventual utilización abusiva de sucesivos pactos suspensivos para ampliar artificialmente el plazo máximo legal de esta figura.

Por otra parte, como ya vimos, tampoco podrán utilizarse las posibilidades de pacto sobre reducción de jornada y libertad de su distribución, propios del contrato a tiempo parcial, para reducir en términos reales el límite mínimo de duración de la relación en prácticas. Del mismo modo, la aplicación del régimen de prórrogas legales tácitas puede resultar complejo, como vimos entonces. Sobre todo ello remitimos a lo allí dicho¹⁰².

En cuanto a la forma de los contratos en prácticas, su normativa exige que se consignen en modelo oficial (art.15-1 RFO), como también hace la relativa a los vínculos a tiempo parcial (art.18-1 del mismo reglamento). No creemos, sin embargo que tal duplicidad de documentos sea problemática, bastando la constancia de las distintas menciones mínimas

¹⁰¹ Sobre esta forma de cómputo de la vigencia de los contratos formativos es especialmente significativo el cambio sufrido por el legislador desde 1982. Así, el RD 1445/1982 establecía el plazo máximo sobre un tiempo de "ocupación efectiva", de lo que se deducía la no consideración de las suspensiones de la relación. El posterior RD 1992/1984 presumía la interrupción del cómputo, salvo acuerdo de diferente tenor, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria y servicio militar o prestación social sustitutoria. Por fin, el actual RD 2317/1993, como vimos, estima, también salvo pacto en contrario, la no ampliación del plazo por ninguna causa suspensiva. Prima por tanto en este momento el tiempo del contrato y no el de ocupación efectiva. Vid., DURAN LOPEZ, F., "Notas sobre el régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación", *R.E.D.T.*, nº12, 1982, págs.524 y 525; y PRADOS DE REYES, J., "La reforma del contrato de trabajo en prácticas (R.D.L. 18/1993, de 3 de diciembre)" (II), *A.L.*, nº13, 1994, margs.190 y 191.

¹⁰² Vid., *supra*, 2 y 3.

obligatorias que especifican cada figura, cualquiera que sea el modelo elegido por las partes para consignar su acuerdo. Expresamente, respecto del contrato formativo, deberá constar la titulación del trabajador, su duración y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar. No obstante, parece más adecuado el modelo del contrato en prácticas por contener un clausulado más preciso para incorporar la especialidad de la jornada parcial, a diferencia del dispuesto para el documento del vínculo a tiempo parcial, inicialmente previsto para los supuestos de temporalidad del artículo 15 ET y en el que no aparecen las especificidades propias de aquella relación formativa.

Por último y aun cuando no se trate de una cuestión relativa a la yuxtaposición entre el contrato a tiempo parcial y un contrato formativo, debemos hacer referencia a un problema adicional que puede presentarse con carácter común a los dos contratos formativos, cuando los mismos se hayan visto precedidos por un vínculo a tiempo parcial. En este sentido, no podrán concertarse contratos para la formación "que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses" (art.11-2-d, párrafo segundo ET); y ningún "trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de una misma titulación" (art.11-1-c) ET).

No resulta del todo claro a este respecto la incidencia que pueda tener el hecho de que la contratación precedente haya sido a tiempo parcial. Formalmente parece que ambas limitaciones se refieren a la duración del contrato previo, independientemente por tanto de la cuantía de su jornada. Sin embargo, desde una perspectiva funcional, el sentido de esas restricciones es evitar un excesivo e innecesario aumento de la duración del período de formación o práctica de un trabajador y con ello la desviada utilización de estos vínculos, ajena a su peculiar objeto. Desde este punto de vista podría entenderse que para el cabal cumplimiento de la finalidad formativa propia de estos contratos las limitaciones que nos ocupan deben predicarse en términos de tiempo de trabajo efectivo.

No obstante, esta interpretación posiblemente resulte adecuada sólo para el contrato para la formación, en la medida en que por resultar en todo caso a jornada completa, la previa prestación parcial de los servicios en un mismo puesto incidirá efectivamente en una

menor formación, al menos cuando el tiempo de prestación parcial de ese vínculo previo sea considerablemente reducido. Por otra parte, el precepto transcrito refiere el límite al desempeño de un puesto, lo cual parece aludir más a un tiempo de efectiva prestación que al de vigencia de un contrato. Por el contrario, respecto del contrato en prácticas seguramente la limitación deba referirse a la duración del contrato previo bajo la misma modalidad y el mismo objeto, con independencia de la cuantía de su jornada. Por un lado, porque, a diferencia del contrato para la formación, aquél puede concertarse a tiempo parcial; no afectando tal pacto a la finalidad de la relación formativa, al menos en los términos legales; por otro, porque los términos legales se refieren en este caso a la duración máxima del contrato¹⁰³.

5. CONTRATOS DE FOMENTO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

La posibilidad de limitar contractualmente la duración del vínculo laboral, al igual que el tiempo de trabajo, ha sido un mecanismo que tradicionalmente se ha empleado para favorecer la contratación laboral¹⁰⁴. A partir de la consolidación del principio de estabilidad en el empleo o de la preferencia por el carácter indefinido de la relación de trabajo, plasmado fundamentalmente en la causalidad de la contratación temporal y en la correspondiente tasación legal de los supuestos de lícita concertación de vínculos de duración determinada¹⁰⁵, parece que permitir el libre pacto sobre la vigencia del contrato de trabajo para específicos grupos de trabajadores, en determinadas épocas o en ciertos ámbitos territoriales, especialmente afectados por el desempleo, puede favorecer la contratación laboral y la

¹⁰³ En este sentido, en relación con el contrato en prácticas y desde la perspectiva finalística, aunque durante la vigencia del RD 1992/1984, la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 1996 (Ar.2073/1996) estimó fraudulento un contrato de ese carácter al que habían precedido dos contratos a tiempo parcial con el mismo objeto prestacional.

¹⁰⁴ Vid., MONTOYA MELGAR, A., "Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones", R.E.D.T., nº10, 1982, págs.166 y ss.

¹⁰⁵ Con carácter general, especialmente a partir de la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Vid., MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, Madrid, 1983, págs.64 y ss.; y DIEGUEZ CUERVO, G., "Estabilidad en el empleo y contratos temporales", R.E.D.T., nº2, 1980, págs.185 y ss.

disminución del paro forzoso en esos ámbitos sociales, temporales o geográficos¹⁰⁶.

En este contexto, es también evidente que la empresa tenderá en lo posible a limitar su vinculación obligacional con sus trabajadores para tener un mayor margen de disposición de la mano de obra que le permita limitar los costes del trabajo y adaptarse con mayor agilidad a las variables circunstancias en las que se inserta su actividad productiva, por lo que el hecho de que la ordenación jurídica de la contratación laboral proporcione cierto margen de libre disposición sobre la vigencia del contrato o sobre la duración de la prestación puede favorecer el incremento de la contratación laboral¹⁰⁷. Al menos en términos teóricos y sin perjuicio de los efectos disfuncionales que sobre el mercado de trabajo puede tener esa mayor autonomía, provocando cierta segmentación o fragmentación en el mercado, o la simple rotación de los trabajadores, especialmente si las medidas se generalizan y se convierten en condiciones normales de contratación¹⁰⁸.

En cualquier caso, especialmente desde los años ochenta, nuestro legislador ha venido asumiendo esos riesgos y ha venido contemplando mecanismos de fomento del empleo articulados sobre la mayor libertad en la contratación de duración determinada y a tiempo parcial. No obstante, suprimido el contrato temporal de fomento del empleo por obra del RD Ley 8/1997, en el ordenamiento laboral vigente, tan sólo cumple en parte esta función el contrato de relevo, modalidad contractual de vigencia determinada y con carácter general a tiempo parcial.

Tanto el expresado Decreto Ley, como el 9/1997, de 16 de mayo, por el que se

¹⁰⁶ Vid., MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, págs.417 y 418.

¹⁰⁷ DURAN LOPEZ, F., "Contratación temporal y crisis económica", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984, págs.189 y ss.

¹⁰⁸ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.105 y ss.; MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, Madrid, 1983, págs.232 y ss. y 238 y ss.; CAVAS MARTINEZ, F., "La contratación temporal como medida de fomento del empleo", R.E.D.T., nº31, 1987, págs.382 y ss.; y MARTINEZ ABASCAL, V.A., "La contratación coyuntural en el Ordenamiento Laboral Español como instrumento flexibilizador del mercado de trabajo", A.L., nº2, 1990, margs.23 y ss.

regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (DLICI) han optado por dotar de una mayor severidad al principio de causalidad en la contratación temporal, manteniendo tan sólo la vigencia de los contratos de duración determinada de carácter estructural (obra o servicio determinados, eventual por circunstancias de la producción e interinidad y sustitución), y por promocionar con estímulos económicos directos tan solo la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en fijos.

Así, la disposición adicional primera del DLMMT crea un contrato indefinido de fomento del empleo, con una vigencia en principio limitada a los cuatro años siguientes a su entrada en vigor (18 de mayo de 1997), destinado a la contratación inicial de determinados grupos de trabajadores (jóvenes entre dieciocho y veintinueve años, demandantes de empleo con un año de antigüedad, mayores de cuarenta y cinco años y minusválidos) y a la conversión de contratos temporales en indefinidos, siempre que existieran en la fecha de entrada en vigor del DLMMT (17 de mayo de 1997), que se suscriban en el año siguiente o, si se conciertan con posterioridad, en función de lo que se determine en convenio colectivo. Un ámbito subjetivo, por tanto, potencialmente bastante extenso. De igual modo, se establecen algunos límites tradicionalmente impuestos a los contratos de fomento del empleo para evitar la sustitución de trabajadores (prohibiciones de contratación cuando en el año anterior se produjeran extinciones por causa empresarial o despidos injustificados).

Sin embargo, por una parte restringe tales supuestos extintivos al despido objetivo improcedente y al colectivo no acordado con los representantes de los trabajadores; y por otra limita la prohibición cuando el nuevo trabajador y el despedido en esos términos estuvieran adscritos a la misma categoría o grupo profesional, lo cual, teniendo en cuenta el amplio margen que se reconoce en nuestro ordenamiento a la clasificación profesional (art.22 ET) y a la movilidad funcional (art.39 ET). Si a ello unimos el amplio perfil de destinatarios de este contrato de fomento del empleo, tendremos como resultado su prácticamente ilimitada realización.

Esta apreciación (la generalizada contratación por tiempo indefinido), que en sí misma sería deseable, se trastoca, no obstante, con el incentivo principal con el que el DLMME

pretende promover estos contratos. La reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente, que pasa de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, a treinta y tres días de salario por año de servicio, con un tope de veinticuatro mensualidades¹⁰⁹. De este modo se consigue la progresiva disminución de las indemnizaciones frente al despido injustificado de los futuros trabajadores fijos, al amparo de una medida de fomento del empleo que por configurarse de tal modo puede adoptar reglas desiguales no discriminatorias (art.17-3 ET).

Si a ello se añade el catálogo de bonificaciones en las cotizaciones sociales (entre el 40% y el 60% de las cuotas empresariales por contingencias comunes) y de incentivos fiscales incluidos en el DLICI y que pretenden acompañar, aunque de forma afortunadamente más restrictiva, al contrato indefinido de fomento del empleo, fácilmente se deducirá la práctica desaparición en los próximos años del contrato indefinido ordinario. No obstante, la vigencia con carácter general determinada de estos incentivos también podrá provocar a su término la generalizada extinción de esos contratos indefinidos de fomento del empleo. Especialmente por el abaratamiento de las indemnizaciones por despido objetivo improcedente y por la posible capitalización de las bonificaciones económicas obtenidas con anterioridad.

En lo que a nuestra materia ocupa, esta modalidad de contrato indefinido de fomento del empleo no se limita a los supuestos en que se pacte una jornada completa, ni siquiera prescribe un mínimo de jornada, resultando lícito y fomentado, por tanto, cualquier contrato a tiempo parcial indefinido que reúna los caracteres que vimos. En principio, es posible que desde un punto de vista finalístico fuera más deseable separar los dos mecanismos de incentivación de la contratación laboral, restringiendo la posibilidad de concertar los contratos de fomento del empleo a los supuestos de jornada completa¹¹⁰. Ambos instrumentos, parcialidad e incentivos económicos, inciden de distintos modos promoción del empleo,

¹⁰⁹ Por otra parte, el DLMME también modifica el artículo 52-c ET para ampliar el concepto de necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo como causa de despido objetivo.

¹¹⁰ Vid., en este sentido, sobre las ventajas fácticas o extralegales del contrato a tiempo parcial, DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.19.

atenuando el vínculo contractual laboral y minorando los costes sociales del trabajo¹¹¹. En este sentido, parece razonable entender que cada uno podría provocar por sí mismo el objetivo pretendido, mientras que su eventual simultaneidad probablemente disminuya el potencial creador de empleo que tendrían separadas, por incorporar las dos motivaciones al mismo contrato¹¹².

Es cierto que desde la perspectiva de la oferta de trabajo o de la demanda de empleo, el trabajo a tiempo parcial es un medio idóneo y en algún caso único para que determinados grupos de trabajadores puedan integrarse o mantenerse en el mercado laboral, por lo que su eventual exclusión de determinadas medidas adicionales de fomento del empleo que afecten a la oferta del mismo, en este caso los incentivos económicos a la contratación indefinida, puede obstaculizar su inserción laboral estable. Por lo demás, en este sentido, algunos de los destinatarios del contrato de fomento del empleo, como los minusválidos, se encuentran también potencialmente más avocados al trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, lo que seguramente no resulta del todo justificado es que no se establezca límite mínimo alguno a la cuantía de la jornada parcial del contrato incentivado, aun cuando los incentivos de seguridad social se vería aplicados en términos proporcionales¹¹³. No creemos que estos instrumentos de política social deban permitir la promoción de "cualquier" ocupación. Por otro lado, pensemos que esta situación provocará seguramente la exclusión del trabajador contratado de este modo de otros mecanismos de fomento del empleo, previstos con carácter general para los desempleados, situación que en tal caso, al

¹¹¹ En este sentido, la Ley 22/1992, de 30 de julio limitaba las subvenciones en ella contempladas a la contratación por tiempo indefinido y a jornada completa (art.1-2), no adicionando otras medidas de promoción de la contratación como la temporalidad del vínculo o la parcialidad de la jornada.

¹¹² En este sentido, el RD 1364/1981, de 3 de julio, que regulaba diversas medidas de fomento del empleo (posibilidad de contratar temporalmente y bonificaciones en las cotizaciones sociales) excluía de su ámbito de aplicación a los contratos a tiempo parcial.

¹¹³ El contrato temporal de fomento del empleo vigente hasta la aprobación del DLMME admitía también su concertación a tiempo parcial, sin embargo, en tal caso se excluían las bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes a la seguridad social, previstas para algunos de esos contratos, en función de su destinatario, pero sólo cuando se realizasen a jornada completa (art.4-Dos-1 LMFAS). Se fomentaba por tanto de forma incrementada, se prefería, la contratación a jornada completa.

menos en términos legales, no concurrirá¹¹⁴.

En cualquier caso, la normativa vigente permite tal duplicidad y cualquier jornada parcial. En tales supuestos, es decir, cuando se concierte un contrato indefinido de fomento del empleo a tiempo parcial, lógicamente se aplicarán los diversos límites y garantías que establece la regulación de esta modalidad de duración indefinida. Tanto en relación con las empresas beneficiarias, como con el propio contrato, así como con los trabajadores destinatarios. No obstante, sobre alguno de estos límites resulta precisa alguna aclaración.

Respecto de los sujetos que pueden ser contratados bajo esta modalidad, en la medida en que nos encontramos ante un instrumento de fomento de la ocupación, éstos deberán ser trabajadores desempleados. A falta de precisión normativa sobre el carácter de la situación legal de desempleo de los destinatarios, hemos de entender que se trata de la total. Por una parte, la duración temporal del desempleo parcial (art.203-3 LGSS) podría provocar el absurdo de la coexistencia simultánea de un contrato de fomento del empleo, a tiempo parcial o incluso completo, con otra relación a "jornada ordinaria" cuando desapareciera, en su caso, la reducción temporal de ésta. Por otro lado, aun cuando esto no ocurriera, siempre se daría un duplicidad de relaciones, la realizada en jornada minorada, que provoca el desempleo parcial, y la nacida del contrato de fomento de la ocupación que, a lo sumo, también podría tener una jornada de ese carácter. No nos parece razonable que una medida como la que nos ocupa pueda convertirse en un mecanismo de fomento del pluriempleo¹¹⁵.

¹¹⁴ En este sentido, algunas normas de comunidades autónomas sobre fomento del empleo restringen su aplicación a la contratación a jornada completo, o en caso de promover también el trabajo a tiempo parcial, en ocasiones imponen una jornada mínima. Así, la Orden de 15 de enero de 1995, de la Consejería de Industria, Trabajo y Comercio de la Rioja; el Decreto 327/1995, de 27 de junio, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco; el artículo 8 de la Orden de 15 de mayo de 1996, de la Consejería de Hacienda y Promoción Económica de la Rioja, sobre ayudas a la contratación, en relación con la contratación de mujeres desempleadas; y el 2 y el 26 de la Orden de 6 de marzo de 1996, de la Consejería de Economía y Empleo de Madrid, sobre ayudas para programas de empleo, proporcionan la subvención a la jornada pactada y precisan que sea como mínimo el 50% de la habitual. Por su parte, el artículo 5 de la Orden de 18 de diciembre de 1996, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para financiación de nuevas contrataciones de carácter indefinido, fija la frontera en doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes. También, en su día, el artículo 18 del RD Ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo, limitaba las subvenciones por la contratación indefinida y a tiempo parcial de determinados grupos de trabajadores a los supuestos en los que la jornada llegara al menos al 50% de la habitual.

¹¹⁵ En este sentido, aunque en relación con el contrato de relevo, OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.49; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de

Por otra parte, una limitación en estos términos puede contribuir en alguna medida al reparto del empleo disponible, impidiendo la simultaneidad de contratos, aunque a tiempo parcial; aun cuando, como dijimos desde otra perspectiva, tampoco resulte del todo justificado excluir entre otras de esta medida de fomento del empleo a trabajadores que se ven obligados a aceptar la prestación parcial de sus servicios, incluso en jornadas realmente escasas, por no encontrar un puesto adecuado a jornada completa, particularmente si, como es el caso, el contrato de fomento del empleo puede concertarse también a tiempo parcial.

Por último, en el contexto de la contratación temporal como medida de fomento del empleo realizada a tiempo parcial, debemos mencionar en este momento el contrato de relevo, figura en la que además coexisten en principio la vigencia temporal y la jornada reducida¹¹⁶. En cualquier caso, esta breve atención se hará sin perjuicio de un análisis separado más detenido, del que sin duda es merecedor este particular contrato a tiempo parcial¹¹⁷.

En principio, con el contrato de relevo se pretende el doble objetivo de facilitar un acceso progresivo a la jubilación a los trabajadores que se encuentren cercanos a la edad ordinaria de retiro por esa causa y de fomentar el empleo, mediante un mecanismo de reparto del mismo. En este sentido, el presupuesto de esta modalidad contractual va a ser la jubilación parcial de un trabajador, mediante la reducción de su jornada y el acceso del mismo a una pensión de jubilación parcial, y la cobertura, al menos, del tiempo que deja vacante por un trabajador desempleado. Supone, en principio, por tanto, la distribución de una jornada entre dos trabajadores.

En relación con la vigencia de estas modalidades contractuales, tema que nos ocupa en este momento, tan sólo diremos por ahora que la duración del contrato a tiempo parcial

relevo, Madrid, 1987, pág.29; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.39 y 40; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.195; y MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.61.

¹¹⁶ Esta modalidad de contrato a tiempo parcial es la que menos innovaciones normativas refleja respecto de su regulación anterior. De hecho, tanto el RD Leg. 1/1995 (Disposición transitoria cuarta), como el RFO mantienen la vigencia del Real Decreto 1991/1984 en lo que se refiere al contrato de relevo y a la jubilación parcial (arts. 7 a 9 y 11 a 14), derogando sólo uno de sus preceptos.

¹¹⁷ Vid., *infra*, capítulo octavo-1 y 2.

del trabajador jubilado anticipada y parcialmente y del correspondiente contrato de relevo, de desarrollo simultáneo, será en principio determinada. Vendrá impuesta por el tiempo que quede hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador relevado. Un tiempo máximo, por tanto, de tres años, en la medida en que la jubilación parcial, presupuesto de los contratos que analizamos, puede darse como máximo con tres años de antelación respecto de la edad ordinaria de jubilación, en este caso, completa (art.12-5 ET)¹¹⁸.

No obstante, legalmente se promueve la conversión de los contratos de relevo en indefinidos, no necesariamente a jornada completa, mediante la concesión de una bonificación del 50% sobre las cuotas empresariales por contingencias comunes, hasta un período máximo de veinticuatro meses siguientes a la transformación (art.3-2 DLICI) y el no cómputo como trabajadores asalariados, durante ese período, de los que hayan sido destinatarios de esa conversión en los veinticuatro meses siguientes al 17 de mayo de 1997, a efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades en las que resulte aplicable la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del impuesto sobre la renta de las personas físicas (art.3-5 DLICI).

6. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y RELACIONES LABORALES TEMPORALES ATÍPICAS

Hasta ahora hemos visto las distintas modalidades típicas y tasadas de contratación temporal previstas en el ordenamiento laboral. No obstante, existen en éste otros factores que de modo indirecto pueden incidir en las facultades que las partes en el contrato de trabajo poseen para pactar su vigencia. En este epígrafe vamos a mencionar de forma sistemáticamente residual y materialmente sintética algunas de estas circunstancias.

Se trata, en primer lugar, del carácter especial de la relación de trabajo (art. 2 ET), cuya concurrencia puede alterar o excluir en algún caso el régimen general de causalidad legal

¹¹⁸ En general, vid., por ahora, GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.51 y ss.; y MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, págs.50 y ss.

en la contratación temporal que hemos visto en las páginas que anteceden¹¹⁹. Así, las relaciones de deportistas profesionales y de penados en instituciones penitenciarias es siempre de duración determinada (artículo 6 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio y 137 del Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero, respectivamente). La de personal al servicio del hogar familiar no tiene tasadas las causas de temporalidad en la contratación, incluso a falta de pacto se presume concertada por un año (artículo 4 del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto). Tampoco resultan limitadas las posibilidades de contratación por tiempo determinado en las relaciones laborales especiales de alta dirección (artículo 6 del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto), artistas en espectáculos públicos (artículo 5 del Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto) y agentes y operadores mercantiles dependientes (artículo 3 del Real Decreto 1438/1985 de 1 de agosto)¹²⁰.

No obstante, no vamos a entrar ahora en el análisis de estas posibilidades. Por un lado, porque tal acercamiento no puede hacerse sin un previo juicio sobre la regularidad, virtualidad o adecuabilidad que tiene en las relaciones laborales especiales el trabajo a tiempo parcial, cuestión previa que intentaremos resolver en otro momento¹²¹. Por otra parte, en relación con el objeto de estas páginas, la duración del contrato con jornada incompleta, tampoco podríamos añadir mucho a lo dicho con carácter general, salvo el reconocimiento, en algunos casos, de la libertad para las partes de concertar su relación por tiempo determinado, sin límite legal alguno.

Un segundo factor que puede incidir de forma indirecta en la vigencia de la relación es la contratación de trabajadores por empresas de trabajo temporal, para su cesión. Al igual que con carácter general, este vínculo laboral en estas particulares empresas podrá realizarse

¹¹⁹ Vid., en este sentido, VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Aspectos de la contratación laboral, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, pág.120.

¹²⁰ Otras circunstancias como la contratación para trabajos de colaboración social o los permisos de trabajo para trabajadores extranjeros, pueden imponer, también, la duración determinada del contrato, sea a tiempo parcial o a jornada completa. Vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. Y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1993, págs. 409 y 410; y DE LA VILLA GIL, L.E., "Nuevas reglas sobre duración de los contratos de trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.128 y 130.

¹²¹ Vid., infra, capítulo octavo-5.

con una vigencia indefinida o determinada (art.10-1 LETT¹²²). En este caso con un solo límite expreso en cuanto a su duración, su obligatoria coincidencia con la de los supuestos de utilización de un contrato de puesta a disposición.

A efectos de determinar las modalidades de contratación temporal susceptibles de ser utilizadas por las empresas de trabajo temporal para contratar trabajadores para ser cedidos, sobre la última prescripción seguramente podrían hacerse tres lecturas¹²³. Una primera que limitara las posibilidades de contratación temporal no sólo en su duración sino también en su modalidad, a los supuestos de lícita puesta a disposición¹²⁴. En tal caso, aquellas se enmarcarían en las figuras causales del artículo 15 ET y su reglamento de desarrollo (RD 2546/1994)¹²⁵.

Una segunda, que amparase a las empresas de trabajo temporal para concertar cualquiera de los contratos de duración determinada permitidos en el ordenamiento laboral común, salvo la de formación, proscrita para la cesión por el artículo 10-2 LETT¹²⁶. Aunque,

¹²² Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; desarrollada por el RD 4/1995, de 13 de enero.

¹²³ Vid., GARCIA FERNANDEZ, M., "La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal (I)", A.L., nº1, 1996, margs.10 y 11; y DEL REY GUANTER, S. y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996, págs.29 y ss.

¹²⁴ Coincidencia causal y temporal, en términos de DEL REY GUANTER, S. y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996, págs.29 y ss.

¹²⁵ Incluye también el supuesto de interinidad para la cobertura de vacantes iniciales mientras dura el proceso de selección o promoción para su ocupación definitiva, no previsto en el artículo 15-1 ET, aunque sí en su Reglamento de desarrollo (art.4 RD 2546/1994). No obstante esta identidad de supuestos de contratación por tiempo determinado materialmente causal, los límites temporales de la puesta a disposición se separan en alguna medida de los previstos para la contratación directa. Así, para las circunstancias eventuales no prescribe un período de referencia desde la aparición de las mismas, dentro del cual deba realizarse la contratación; y establece una duración máxima de seis meses, sin previsión alguna sobre la posible regulación convenida colectivamente. Sobre estas cuestiones, vid., aparte de los autores ya citados, PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, F., "Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra", en VV.AA. (Dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado de trabajo, Valladolid, 1994, págs.116 y 117.

¹²⁶ En este sentido, CRUZ VILLALON, J., "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.83 y ss.;

en cualquier caso, su vigencia debe coincidir con la de la puesta a disposición, como vimos causal¹²⁷.

Por último, una tercera interpretación parte de suponer que el citado artículo 10 LETT crea una nueva posibilidad de contratación temporal, aunque sólo lícita para estas empresas mediadoras¹²⁸. La causa directa de este nuevo vínculo sería la propia cesión, aunque de forma mediata lo fuera la necesidad temporal de la empresa usuaria, coincidente como vimos con el régimen de causas de temporalidad del artículo 15-1 ET¹²⁹.

Esta última parece ser la posición de la que parte la regulación reglamentaria del contrato de trabajo en las empresas de trabajo temporal (art.15 RD 4/1995), al establecer un particular régimen, fundamentalmente en materia de formalización, que se separa en alguna medida de las reglas que vimos sobre contratación temporal para la utilización directa de los servicios contratados. No obstante, en cualquier caso su vigencia coincidirá con la de esta puesta a disposición¹³⁰.

y DEL REY GUANTER, S. y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996, págs.44 y ss. y 59, para quienes la fórmula más adecuada es el contrato para obra o servicio determinada, págs.52 y ss. y 60.

¹²⁷ No obstante, la combinación entre los límites temporales de los supuestos de puesta a disposición y los de los vínculos de vigencia determinada, y la necesaria coincidencia en la duración de ambos, puede provocar la imposibilidad, en algún caso, de esta diversidad contractual de trabajadores para su cesión. Sobre este tema vid., CASTRO ARGÜELLES, M.A., "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", D.L., nº44, 1994, págs.45 y 46.

¹²⁸ Tanto ésta como la anterior lectura se engloban, en palabras de DEL REY GUANTER, S. y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996, págs.29 y ss., en términos de coincidencia simplemente temporal.

¹²⁹ En este sentido, GARCIA FERNANDEZ, M., "La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal (I)", A.L., nº1, 1996, marg.11.

¹³⁰ En este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Las empresas de trabajo temporal, Valencia, 1994, pág.108 y ss., y, del mismo, "La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español de trabajo", en VV.AA. (Coords. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.366. Vid., también, DEL REY GUANTER, S. y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996, págs.44 y ss. y 59.

Al igual que dijimos respecto de las relaciones laborales especiales, sea cual sea la interpretación correcta del dudoso precepto citado, no va a incidir de manera relevante en la materia que nos ocupa, la duración del contrato a tiempo parcial, cuya problemática general ya ha sido abordada. A lo sumo, sólo significará la ampliación de los supuestos de contratación temporal, la creación de un nuevo supuesto cuando la empresa contratante sea de trabajo temporal y cuyo objeto y causa inmediata sea la cesión de un trabajador.

Respecto de la segunda de las posibilidades previstas de contratación laboral en empresas de trabajo temporal, la de vigencia indefinida, vale la pena constatar la eventual cercanía de tales vínculos con los realizados a tiempo parcial, particularmente con los concertados para la realización de trabajos fijos discontinuos de reiteración irregular¹³¹. En esos casos, los tiempos de prestación derivados de los distintos contratos de puesta a disposición de un mismo trabajador podrían resultar, por su indeterminación precisa y regular, cercanos a aquella submodalidad de nuestra figura¹³². No obstante esta analogía, no creemos que puedan asimilarse ambos supuestos. Por un lado porque la indeterminación de los contratos de puesta a disposición puede resultar muy superior a la de los trabajos fijos discontinuos, y no depende objetivamente de la naturaleza de la actividad o del trabajo a realizar. Por otro, porque en aquellos no existe estrictamente un período de referencia determinado en el que los tiempos de prestación se sucedan y alternen.

Solo queda aludir, brevemente, a las formalidades contractuales prescritas para la concertación de una relación laboral de duración determinada y a tiempo parcial en empresas de trabajo temporal. En este sentido, en todo caso el vínculo deberá concertarse por escrito y por triplicado, debiendo registrarse en la oficina de empleo en el plazo de diez días desde su celebración. De igual modo, en el mismo habrán de constar las indicaciones obligatorias

¹³¹ En este sentido, CRUZ VILLALON, J., "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.97 y ss., y, especialmente constatada esta semejanza en la pág.99. Vid., también, en términos dubitativos y con anterioridad al desarrollo reglamentario de la Ley de empresas de trabajo temporal, CASTRO ARGÜELLES, M.A., "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", D.L., n°44, 1994, pág.46; y GARCIA FERNANDEZ, M., "Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos", A.L., n°34, 1994, margs.527 y 528.

¹³² También podría asemejarse el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, previo reinicio de la actividad en la que prestan sus servicios (art.12-2-b ET) y la orden de servicio a los trabajadores cedidos, previa prestación en la empresa usuaria (art.15-3 RD 4/1995).

para cada uno de los supuestos¹³³.

En cualquier caso, en la medida en que sólo se prescribe la documentación en modelo oficial respecto del contrato a tiempo parcial, será éste el de obligada consignación. No obstante, dado que el mismo no prevé las específicas constancias exigidas para el vínculo en empresas de trabajo temporal, sino sólo la identificación del supuesto de contratación temporal admitido legalmente, deberá incorporarse como tal la de cesión, causa diferente de las generales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y sólo permitida en estas particulares organizaciones. A este documento habrá de añadirse, seguramente, otro en el que consten las concretas exigencias formales propias de esa relación temporal¹³⁴.

¹³³ En relación con nuestra figura, remitimos a lo dicho en el capítulo cuarto. Respecto del contrato de duración determinada en empresas de trabajo temporal, aparte de la identificación de las empresas afectadas por la cesión, habrá de consignarse la causa del contrato de puesta a disposición, el contenido de la prestación, los riesgos profesionales del puesto, la duración estimada del contrato de trabajo, el lugar y horario de trabajo y la remuneración pactada (art.15-2 RD 4/1995).

¹³⁴ Llama la atención, aunque no creemos que tenga especial relevancia, que entre las constancias exigidas en el contrato de duración determinada en empresas de trabajo temporal no se incluya la jornada de trabajo. No obstante, la más precisa obligación de consignar el horario, la distribución del tiempo de prestación, dará cumplida cuenta de aquella determinación.

CAPÍTULO SEXTO: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y LAS "PECULIARIDADES" DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO REGLA GENERAL

Con carácter general, es claro que en el reconocimiento y conformación de cualquier estatuto jurídico subjetivo y en el correspondiente establecimiento de un régimen de derechos y obligaciones, nuestro legislador se encuentra limitado constitucionalmente (ex artículo 14) por el principio de igualdad, de modo que ante la presencia de grupos subjetivos comparables que estima en general como iguales, se le impone un deber de tratamiento con ese mismo carácter¹. Desde esta perspectiva y en relación con la materia que nos ocupa, la regulación que nuestro ordenamiento haga del régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial dependerá de la previa consideración que se atribuya a éstos como grupo dentro del más genérico de trabajadores asalariados².

Como dijimos con ocasión del análisis de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial³, desde un punto de vista sustancial el objeto de este vínculo laboral es íntegramente subsumible en el concepto de prestación de trabajo que incorpora el artículo 1-1 ET⁴. Desde esta perspectiva, los sujetos que realizan esa prestación, con independencia de

¹ Vid., en general, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El principio de igualdad y las relaciones laborales", R.P.S., nº121, 1979, págs.386 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., Igualdad y discriminación, Madrid, 1986, págs.35 y ss.; JIMENEZ CAMPO, J., "La igualdad como límite frente al legislador", R.E.D.Const., nº9, 1983, págs.71 y ss.; y SUAY RINCON, J., El principio de igualdad en la Justicia Constitucional, Madrid, 1985, págs.148 y ss. Y entre otras las Sentencias del Tribunal Constitucional 49/1982, de 14 de julio (BOE de 4 de agosto); y 2/1983, de 24 de enero (BOE de 17 de febrero).

² En relación con los términos idóneos de comparación y el principio de igualdad, vid., entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 142/1988, de 14 de julio (BOE de 24 de agosto); 170/1988, de 29 de septiembre (BOE de 14 de octubre); 40/1989, de 16 de febrero (BOE de 2 de marzo); 68/1989, de 19 de abril (BOE de 19 de mayo); 131/1989, de 19 de julio (BOE de 9 de agosto); 2/1992, de 13 de enero (BOE de 13 de febrero); 140/1992, de 13 de octubre (BOE de 17 de noviembre).

³ Vid., supra, capítulo tercero-7.

⁴ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.113 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.16 y 17; GUERA, E., "Il lavoro a tempo parziale, en VV.AA., Atti del convegno di Firenze, Il Diritto del Lavoro, 1983, pág.62;

la duración de su jornada, deben asumir, en principio, una igual posición jurídica y por tanto ser titulares, también como regla general, del mismo catálogo de derechos y obligaciones⁵.

También desde el punto de vista formal, la calificación jurídica y la posición sistemática del contrato de trabajo a tiempo parcial en el artículo 12 ET, como modalidad de contrato de trabajo y no como prestación excluida del ámbito de aplicación de esa Ley (art. 1-3 ET) o como relación laboral especial (art. 2 ET), confirma la opción legislativa de atribuir al trabajador a tiempo parcial una posición jurídica indiferenciada respecto de la del que realiza su prestación en jornada ordinaria completa⁶. Por lo demás, también desde esta perspectiva, la omisión en el artículo 12 ET de previsiones específicas sobre un régimen jurídico de derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial en el artículo 12 ET, consolida la afirmación sobre la "normalidad" de su estatuto laboral, sobre su paridad con el de la generalidad de los trabajadores (donde el legislador no distingue, no debe hacerlo el intérprete)⁷.

Por otra parte, a la hora de articular el principio de igualdad y no discriminación respecto de los trabajadores a tiempo parcial deben tenerse en cuenta otras tres consideraciones aludidas en otro momento que deben contribuir a incrementar ese mandato⁸. Se trata, en primer lugar, la mayor afectación femenina al trabajo a tiempo parcial y la expresa prohibición de discriminación por razón del sexo (art. 14 ET y 17 ET), en este caso

D'HARMANT FRANCOIS, A., "Lavoro a tempo parziale, contrattazione collettiva e formazione professionale", en VV.AA., Il rapporto di lavoro a tempo parziale, Atti del Convegno di Palermo, Milano, 1982, pág.49; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.376; PANZARINI, R., "Recenti sviluppi della legislazione del lavoro con riferimento ai contratti di solidarietà, di formazione e lavoro e di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1986, pág.36; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.59 y ss.; MELE, L., Il part time, Milán 1990, pág.48; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.XI.

⁵ ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.376 y 377. Vid., también, en general, supra capítulo tercero-7; ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.86.

⁶ También, GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.34.

⁷ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.61.

⁸ Vid. supra capítulo primero, 2.

indirecta. En segundo lugar, la más precaria posición laboral y mayor debilidad contractual de los trabajadores a tiempo parcial, de su desigualdad sociológica peyorativa, y las finalidades tuitiva y compensadora propias de nuestro Derecho y la misma conformación "social" del estado español (arts. 1, 9-2 y 14 CE)⁹. Y, en tercer lugar, los potenciales efectos nocivos de la generalización del trabajo a tiempo parcial en la segmentación del mercado de trabajo y en la competencia a la baja en la regulación de condiciones de trabajo, en relación con los deberes de los poderes públicos de garantizar un pleno empleo en términos cuantitativos y cualitativos (art.40 CE), también en lo que se refiere al tiempo de trabajo¹⁰.

Se parte en nuestro ordenamiento, por tanto, de una consideración jurídica de los trabajadores a tiempo parcial como grupo de trabajadores igual o no diferenciado respecto del conjunto de trabajadores asalariados destinatarios del Derecho del Trabajo y titulares de un estatuto jurídico laboral¹¹. Indudablemente tanto la normativa aplicable como el estatuto jurídico podrán ser diversos en función de la concurrencia de otros elementos (carácter común o especial de la relación de trabajo, ámbito en el que se realiza la prestación, distinto juego

⁹ En palabras de MARTIN VALVERDE, A., "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.233, "En la inmensa mayoría de los casos el trabajo atípico es trabajo asalariado, que entra de lleno en el campo de aplicación de la legislación laboral. Es precisamente en estas zonas marginales de la población activa -...trabajo a tiempo parcial- donde la función tuitiva del Derecho del Trabajo suele ser más necesaria". Vid., también, en este sentido, SENRA BIEDMA, R., "Igualdad de trato y contratación temporal", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.260 y ss.; BALLESTER PASTOR, M.A., "Discriminación y trato diferenciado normativo por razón de sexo", R.T.S.S., n°12, 1993, pág.55; y el párrafo c) del Fundamento Jurídico 4, de la Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1994, de 27 de enero (BOE de 2 de marzo). En general, vid., también, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El principio de igualdad y las relaciones laborales", R.P.S., n°121, 1979, págs.404 y ss.; y DIEZ MORENO, F., "El Estado Social y la desigualdad", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.I, Madrid, 1991, págs.87 y ss. También, respecto de los efectos disfuncionales en la aplicación de las normas protectoras sobre formas de trabajo precario e infraprotegido, DELEECK, H., "L'effet Matthieu", Droit Social, n°11, 1979, págs.375 y ss.

¹⁰ En este sentido, el artículo L.214-4-7, párrafo segundo, del Código de Trabajo francés, dispone que si en un sector o en una profesión, la práctica del trabajo a tiempo parcial provoca un desequilibrio grave y perdurable en las condiciones de empleo, podrán imponerse límites a esa forma de contratación en tales ámbitos, por decreto adoptado previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empresarios interesados.

¹¹ Vid., PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, págs.30 y 31; y MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.579.

y articulación de las diferentes fuentes de derechos y obligaciones laborales, etc¹²) pero, en cualquier caso, al menos en principio y salvo lo que diremos a continuación, será genéricamente indiferenciado por razón de la jornada¹³.

No obstante la inicial igualdad en la posición jurídica subjetiva de los trabajadores a tiempo parcial respecto del genérico grupo de trabajadores asalariados al que pertenecen, existen dos factores que inevitablemente van a imponer una interpretación y una aplicación ponderada de esa regla general de igualdad. En primer lugar, la gran incidencia que el tiempo tiene en multitud de derechos y obligaciones laborales y de condiciones de trabajo. En segundo lugar, la general configuración de las instituciones jurídico-laborales, especialmente de las condiciones de trabajo, sobre el presupuesto fáctico de la relación laboral tipo a jornada completa¹⁴. La frecuente y general caracterización de las condiciones laborales como "condiciones de dimensión temporal y a tiempo completo" determina que en ocasiones la justificación, el objeto o la funcionalidad de algunas de sus ordenaciones jurídicas se vean alterados en su eventual aplicación a una relación a tiempo parcial, provocando cierta inadecuación o incluso incompatibilidad entre la norma general y esta jornada¹⁵. En tales circunstancias, la regla de igualdad aconsejará seguramente específicos tratamientos diferenciados que adapten en términos de racionalidad y coherencia la norma general al

¹² Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo", RR.LL., n°23,, 1990, págs.1 y ss.; y La Sentencia del Tribunal Constitucional 95/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto).

¹³ En relación con los trabajadores temporales y los fijos discontinuos, vid., entre otros, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo temporal y no discriminación", RR.LL., Tomo-II, págs.429 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos", RR.LL., n°9, 1988, págs.18 y ss.; ALONSO GARCIA, E., "Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución", R.E.D.T., n°29, 1987, págs.129 y ss.; y SENRA BIEDMA, R., "Igualdad de trato y contratación temporal", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.249 y ss.; y las Sentencias del Tribunal Constitucional 52/1987, de 7 de mayo (BOE de 5 de junio); 136/1987, de 22 de julio (BOE de 11 de agosto); y 177/1993, de 31 de mayo (BOE de 5 de julio); y del Tribunal Supremo de 28 de septiembre y de 14 de octubre de 1993 (Ar.7085 y 8051/1993).

¹⁴ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.35 y 107 y ss.

¹⁵ MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.137; y PERA, G., Diritto del lavoro, Padova, 1991, págs.345 y 348.

trabajo a tiempo parcial¹⁶. La jornada de este carácter se puede constituir en tales casos en un factor jurídicamente relevante de diversificación que justifique un razonable y proporcional tratamiento diferenciado de determinados regímenes jurídico-laborales generales¹⁷.

Pero además, a este factor de diversificación constituido por el carácter parcial de la jornada, se añaden otros dos que a su vez pueden provocar nuevos tratamientos particulares que modulen la regla de igualdad en los mismos términos de racionalidad y coherencia recién planteados. Se trata, en primer lugar, de la no uniforme, sino más bien diversa incidencia que el tiempo tiene en el estatuto jurídico-laboral. En el tiempo se desarrolla y se mide el trabajo debido y la ausencia del mismo jurídicamente relevante; el tiempo es germen y causa directa o indirecta un importante conjunto de condiciones de trabajo; y una gran pluralidad de

¹⁶ En este sentido, CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas", RR.LL., nº5, 1986, pág. 273.

¹⁷ El Tribunal Constitucional ha tenido multitud de ocasiones para estimar acordes con el artículo 14 de la Constitución algunos tratamientos desiguales, en atención a la concurrencia de factores que fundamentan un tratamiento diferente justificado, racional y proporcional y, por tanto, no constitutivo de desigualdad arbitraria ni de discriminación prohibida. Vid., entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 79/1983, de 5 de octubre (BOE de 7 de noviembre), respecto de la diferencia de trato entre la relación de alta dirección y la relación laboral común; 6/1984, de 26 de enero (BOE de 18 de febrero), sobre el más favorable tratamiento de las empresas de menos de 25 trabajadores en materia de indemnizaciones por despido; 23/1984, de 20 de febrero (BOE de 9 de marzo), respecto de la distinta consideración de los colegios profesionales y los sindicatos y asociaciones empresariales; 26/1984, de 26 de febrero (BOE de 9 de marzo), en cuanto a la relación especial de servicio al hogar familiar; 31/1984, de 7 de marzo (BOE de 3 de abril); en relación con el menor salario mínimo interprofesional de los menores de 18 años; 95/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto), sobre trato diferente en función del sector de actividad en materia de jubilaciones forzosas previstas en convenio colectivo; 98/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto) y 75/1992, de 14 de mayo (BOE de 16 de junio), en relación con la mayor representatividad como fundamento objetivo y razonable de tratos desiguales a sindicatos; 26/1986, de 19 de febrero (BOE de 21 de marzo), respecto de la diversidad de trato en materia de huelga de los trabajadores al servicio de la administración militar; 63/1986, de 21 de mayo (BOE de 17 de junio), en materia de contención por vía presupuestaria de las rentas salariales del personal laboral y no laboral en el sector público y sobre la negociación colectiva en el propio sector; 189/1987, de 24 de noviembre (BOE de 26 de diciembre) y 73/1988, de 21 de abril (BOE de 5 de mayo), en cuanto a la diferencia entre cotizantes en alta y no en alta en el régimen de autónomos; 27/1988, de 23 de febrero (BOE de 18 de marzo), 2/1992, de 13 de enero (BOE de 13 de febrero), 184/1993, de 31 de mayo (BOE de 5 de julio), 231/1993, de 12 de julio (BOE de 12 de julio), y 268/1993, de 20 de septiembre (BOE de 26 de octubre), en relación con las diferencias de protección social en diversos regímenes de Seguridad Social; 90/1989, de 19 de mayo (BOE de 14 de junio), respecto de la desigualdad entre distintos grupos de desempleados agrícolas en atención a criterios territoriales; 100/1989, de 5 de junio (BOE de 4 de julio), sobre la distinción entre funcionarios y trabajadores en materia de edad de jubilación forzosa; 96/1990, de 24 de mayo (BOE de 20 de junio), en cuanto a la diversidad entre personal al servicio de la Administración y trabajadores de empresas privadas en materia de política de contención salarial; 184/1990, de 15 de noviembre (BOE de 3 de diciembre), sobre distinción entre cónyuges y convivientes en materia de pensiones de viudedad; 70/1991, de 8 de abril (BOE de 14 de mayo), que distingue entre distintos grupos de cotización en relación con sus diferentes bases; 52/1992, de 8 de abril (BOE de 13 de mayo), en relación con las diferencias entre organizaciones empresariales en función de su representatividad y entre los distintos sistemas de medición de la representatividad sindical y empresarial.

instituciones laborales se expresan o conforman en tiempo. En segundo lugar, la pluralidad de posibilidades de contratación a tiempo parcial, tanto en la cuantía de la reducción de la jornada, como en la forma de distribución de la misma. Estos dos factores pueden llegar a aconsejar tratamientos diferenciados en función de la concreta condición de trabajo de que se trate, o en atención al específico contrato a tiempo parcial que concurra¹⁸.

A partir de estos planteamientos generales, la determinación y el análisis del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial y del correspondiente estatuto de derechos y obligaciones de los trabajadores vinculados a través del mismo se nos impone complejo y casuístico¹⁹. Debe pretender el conocimiento de la incidencia que el tiempo tiene en cada condición de trabajo y de la función o la finalidad que cada una de éstas cumple en la relación laboral, con el objeto de poder determinar su eventual aplicación y el modo en que ésta se dé en el contrato a tiempo parcial; con el objeto, en fin, de articular en términos de coherencia y racionalidad objetiva la regla de igualdad de la que parte nuestro ordenamiento, de tratar igual lo que es igual y desigual lo que incorpora factores de diversidad²⁰.

No obstante, esta incidencia del tiempo de trabajo en el estatuto jurídico del trabajador a tiempo parcial se referirá no tanto a su titularidad genérica sobre el correspondiente derecho u obligación, sino al alcance de su efectivo y específico disfrute o cumplimiento, a su aplicación en el marco de cada concreta condición de trabajo. El trabajador a tiempo parcial tendrá el mismo deber de trabajar o el mismo derecho al salario o al descanso que cualquier trabajador, aun cuando su efectivo cumplimiento pueda verse minorado proporcionalmente.

¹⁸ Vid. PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.33.

¹⁹ En este sentido, vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.117 y ss.

²⁰ Vid., por todos, en este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad y Derecho del Trabajo", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.II, Madrid, 1991, págs.1075 y ss.; ALONSO OLEA, M., "Discriminaciones laborales y Jurisprudencia Constitucional", en VV.AA., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, Madrid, 1985, págs.340 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., Igualdad y discriminación, Madrid, 1986, págs.46 y ss.; ALONSO GARCIA, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", R.A.P., n°100, 1983, págs.23 y ss.; SUAY RINCON, J., El principio de igualdad en la Justicia Constitucional, Madrid, 1985, págs.147 y ss.; DE LA PUEBLA PINILLA, A.M., "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", RR.LL., n°19, 1994, pág.10; y JIMENEZ CAMPO, J., "La igualdad como límite frente al legislador", R.E.D.Const., n°9, 1983, págs.90 y ss.

Desde esta perspectiva, la realización parcial del trabajo incidirá seguramente en los derechos, obligaciones y condiciones laborales afectados directa o indirectamente por el tiempo de prestación y de alcance mesurable o cuantificable; pero, no, o en menor medida, en derechos y deberes genéricos en los que no concurren tales caracteres.

En este sentido, en principio serán ajenos al carácter parcial de los servicios los derechos y deberes laborales básicos de los artículos 4 y 5 ET²¹, o los derechos fundamentales directamente laborales, como el derecho de huelga o la libertad sindical (art.28 CE), o indirectamente de esa especie, en la medida en que se expresen en las relaciones laborales, como destacadamente el ya examinado derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio (art.14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y a la seguridad y salud en el trabajo (arts.15 y 40-2 CE), la libertad ideológica y religiosa (art.16 CE), los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen (art.18 CE), las libertades de expresión e información (art.20 CE), o el derecho de reunión (art.21 CE). Tales derechos integrarán el estatuto jurídico de los trabajadores a tiempo parcial como el de cualquier trabajador, con los mismos matices, también, que el ámbito laboral impone a su concreto disfrute²². También otros derechos constitucionales de contenido propiamente laboral como el derecho a la negociación

²¹ En este sentido, el artículo 4 del Convenio nº175 de la OIT, de 24 de junio 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, impone la adopción de medidas tendentes a garantizar a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección que se proporciona a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en materia de derecho de sindicación, negociación colectiva y representación de los trabajadores; de seguridad y salud en el trabajo y de discriminación en materia de empleo y ocupación. También la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE nºC 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE nºC 18, de 22 de enero de 1983), disponía que el hecho de realizar un trabajo a tiempo parcial no podía en si mismo justificar una diversidad de tratamiento en materia de condiciones de trabajo (contenido, penosidad, seguridad, protección de la salud, organización, modalidades de fijación de horarios y de pago del salario), de reglas sobre despido, de condiciones participación activa y pasiva en las instituciones de representación de los trabajadores, de acceso a la formación profesional y a la promoción en el trabajo, y de prestaciones sociales (art.2). Vid. GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.151.

²² Vid., en general, ALONSO OLEA, M., Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución, Madrid, 1990, págs.28 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", RR.LL., nº1-2, 1996, págs.14 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", R.P.S., nº137, 1983, págs.128 y ss.; y DEL REY GUANTER, S., "Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la Doctrina del Tribunal Constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.31 y ss.

colectiva o a la adopción de medidas de conflicto colectivo (art.37 CE), o el derecho a la participación de los trabajadores en la empresa (art.129-2 CE), incluida la representación del personal²³, que a lo sumo sólo podrán verse afectados en su ejercicio por imposición fáctica de la naturaleza de las cosas, en nuestro caso de la prestación a tiempo parcial del trabajo²⁴.

Por último, no debe olvidarse la distinta incidencia que tiene el principio de igualdad en las diversas fuentes creadoras de derechos y obligaciones laborales, configuradoras, por tanto, del estatuto jurídico laboral²⁵. El mandato de igualdad vincula indudablemente a los poderes públicos en su labor de creación, aplicación e interpretación jurídica y de ordenación de conductas privadas²⁶; también, aunque con algunos matices, a los sujetos colectivos en su actividad de negociación reguladora²⁷. Pero fuera de los supuestos de discriminación

²³ Vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, págs.413 y 414; DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.869; VV.AA. (dir. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.), Curso de Derecho del Trabajo, Valencia, 1996, pág.360; y PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.794.

²⁴ Los derechos colectivos de los trabajadores a tiempo parcial serán los mismos que los predicables de los trabajadores a jornada completa. En este sentido, FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.94 y 95. Igualmente se pronuncia en este sentido el artículo 4 del Convenio n°175 de la OIT, de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial. Vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.42 y 43.

²⁵ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.138 y ss.

²⁶ Igualdad en la ley y en su aplicación (ante la ley). Vid., entre otros, FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.182 y ss., y 196 y ss.; SUAY RINCON, J., El principio de igualdad en la Justicia Constitucional, Madrid, 1985, págs.162 y ss., y 185 y ss.; y BALLESTER LAGUNA, F., "El principio de igualdad en la aplicación de la ley en sede judicial: su configuración por el Tribunal Constitucional", R.T.S.S., n°2, 1991, págs.103 y ss.

²⁷ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad y Derecho del Trabajo", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.II, Madrid, 1991, págs.1080 y ss.; "Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo", RR.LL., n°23, 1990, págs.4 y ss.; y "Los límites constitucionales de la contratación colectiva", RR.LL., n°8, 1992, págs.3 y ss.; GARCIA MURCIA, J., La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo, Madrid, 1992, especialmente págs.72 y ss.; "Derechos fundamentales y negociación colectiva: una aproximación desde la jurisprudencia constitucional", R.E.D.Const., n°26, 1989, págs.201 y ss.; y "El trabajo atípico en la Jurisprudencia más reciente: Notas más destacadas", RR.LL., Tomo-I, 1989, pág.441; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo temporal y no discriminación", RR.LL., Tomo-II, 1987, págs.435 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos", RR.LL., n°9, 1988, págs.18 y ss.; de la última autora, "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.215 y ss.; QUINTANILLA NAVARRO, B.,

prohibida²⁸, el deber de tratamiento igual es ciertamente complejo en su exigencia y aplicación respecto del ejercicio de la autonomía individual²⁹. En las relaciones de trabajo, el catálogo de derechos y obligaciones que conforman el estatuto jurídico de cada trabajador o grupo de trabajadores tiene un origen plural en diversidad de fuentes (art.3-1 ET), y en éstas, la aplicación de la regla de igualdad puede tener también distinta incidencia³⁰.

Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo, Madrid, 1996, págs.44 y ss.; y MEDINA CASTILLO, J.E., "Control de legalidad de la negociación colectiva y discriminación de los trabajadores temporales", R.T.S.S., nº11, 1993, págs.104 y ss. Vid., también las Sentencias del Tribunal Constitucional 52/1987, de 7 de mayo (BOE de 5 de junio); 136/1987, de 22 de julio (BOE de 11 de agosto); 177/1988, de 10 de octubre (BOE de 5 de noviembre); y 177/1993, de 31 de mayo (BOE de 5 de julio); y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de junio de 1990 (ATJCE.20/1991) y de 7 de febrero de 1991 (ATJCE.128/1991).

²⁸ Incluidos los tratamientos diferenciados arbitrarios o irracionales, que se incorporarían a los supuestos de discriminación prohibida previstos legalmente, si bien con la enorme dificultad que en tales casos supone la prueba de la arbitrariedad y de su relevancia jurídica. Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad y Derecho del Trabajo", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.II, Madrid, 1991, pág.1085; MONTOYA MELGAR, A., "El derecho a la no discriminación en el Estatuto de los Trabajadores", D.L., nº7, 1983, págs.11 y ss.; y MEDINA CASTILLO, J.E., "Control de legalidad de la negociación colectiva y discriminación de los trabajadores temporales", R.T.S.S., nº11, 1993, pág.101.

²⁹ Vid., ALONSO OLEA, M., "Discriminaciones laborales y Jurisprudencia Constitucional", R.E.D.T., nº16, 1983, págs.604 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El principio de igualdad y las relaciones laborales", R.P.S., nº121, 1979, págs.395 y ss.; "Principio de igualdad y Derecho del Trabajo", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.II, Madrid, 1991, págs.1083 y ss.; "No discriminación en las relaciones laborales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983, págs.334 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., "El Ordenamiento Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", R.P.S., nº137, 1983, págs.128 y ss.; VALDES DAL-RE, F., "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", RR.LL., Tomo-I, 1990, págs.277 y ss.; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación" (y II), A.L., nº45, 1987, págs.2508 y ss.; ALONSO GARCIA, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", R.A.P., nº100, 1983, págs.83 y ss.; DEL REY GUANTER, S., "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", RR.LL., nº6, 1988, págs.46 y ss.; GARCIA TORRES, J. y JIMENEZ-BLANCO, A., Derechos fundamentales y relaciones entre particulares, Madrid, 1986, especialmente, págs.110 y ss.; XIOL RIUS, J.A., "El principio de igualdad en la aplicación de la ley", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.I, Madrid, 1991; DE LA PUEBLA PINILLA, A.M., "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", RR.LL., nº19, 1994, pág.11. También, la Sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, de 9 de marzo (BOE de 3 de abril) y el comentario a la misma de ALONSO OLEA, M., en Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo II, Madrid, 1985, págs.80 y ss.; y MARTINEZ ROCAMORA, L.G., "El principio de igualdad en la relación de trabajo (un apunte sobre la eficacia inter privatos del artículo 14 de la Constitución) I", A.L., nº32, 1996, margs.619 y ss.

³⁰ Vid. las Sentencias del Tribunal Constitucional 34/1984, de 9 de marzo (BOE de 3 de abril); 52/1987, de 7 de mayo (BOE de 5 de junio); 136/1987, de 22 de julio (BOE de 11 de agosto); 209/1987, de 22 de diciembre (BOE de 8 de enero de 1988); 23/1988, de 22 de febrero (BOE de 18 de marzo); 177/1988, de 10 de octubre (BOE de 5 de noviembre); y el Comentario de ALONSO GARCIA, E., de la citada STCO 23/1988, en Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo VI, Madrid, 1989, págs.151 y ss.

2. LAS "PECULIARIDADES" EN FUNCIÓN DEL TIEMPO TRABAJADO

A partir del contexto general antes descrito, nos corresponde centrarnos en la norma específica sobre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, el artículo 19 RFO. Prescribe este precepto que "los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva"³¹.

Llama la atención de esta norma reglamentaria, en primer lugar, su carácter autónomo, es decir, la ausencia de previsión sobre ese particular en la ley que le presta apoyo, el artículo 12 ET. Resulta también significativo, en este sentido, que una previsión a priori tan relevante desde una perspectiva sustancial y práctica carezca de ese reconocimiento en una norma de rango legal, aunque esta omisión ya tuviera precedentes inmediatos en la regulación anterior (arts.12 ET de 1980 y artículo 2 RD 1991/1984). Como ya dijimos, esta ausencia seguramente deba interpretarse como confirmación de la "normalidad" o igualdad del régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial.

En relación con el contenido del transcrito artículo 19 RFO, el mismo se estructura sobre una regla general ("los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que

Vid., también, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad, autonomía contractual y poderes empresariales", RR.LL., nº17, 1991, págs.1 y ss.; DURAN LOPEZ, F., Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo, Madrid, 1992, págs.48 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.212 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., "El contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", TT.LL., nº19-20, 1990, págs.143 y ss.; y ALONSO GARCIA, E., "Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución", R.E.D.T., nº29, 1987, págs.133 y ss.

³¹ Establece una previsión análoga el artículo L.214-4-2, párrafo noveno, del Código de Trabajo francés, el cual prescribe que los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los mismos derechos reconocidos a los trabajadores a tiempo completo por la ley, los convenios colectivos y los acuerdos colectivos de empresa o de establecimiento, a reserva, en lo que concierne a los derechos convencionales, de las modalidades específicas previstas en convenio o acuerdo colectivo. También en la Ley alemana sobre promoción del empleo, de 26 de abril de 1985 (Beschäftigungsförderungsgesetz), que prohíbe el tratamiento discriminatorio de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que esté justificado en causas razonables.

los trabajadores a tiempo completo"), contemplando una aparente excepción a la misma ("salvo"), que incorpora bajo el término "peculiaridades", y para cuyo establecimiento exige la existencia de una causa justificativa determinada ("en función del tiempo trabajado") y su expresa fijación en dos concretas fuentes normativas (la ley o la negociación colectiva).

Desde la clave del principio de igualdad que antes planteamos como presupuesto del régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial, la regla del artículo 19 RFO supone una especificación, probablemente innecesaria en los términos en que se hace, de aquél principio imperativo en el reconocimiento de cualquier estatuto jurídico subjetivo. En este sentido, por tanto, aun cuando ese precepto faltara, el mandato de igualdad seguiría siendo exigible ex artículo 14 CE. Por lo demás, fuera de lo que prescribe con carácter general esta norma constitucional, mal podría imponerse por sí sólo al legislador el citado mandato reglamentario. Es aquel precepto de nuestra norma fundamental y no el artículo 19 RFO, el que impone a la ley el trato subjetivo igualitario.

En estos términos de especificación del principio de igualdad debe interpretarse todo el contenido del artículo 19 RFO. Desde este punto de partida, es evidente esta armonía en relación con la regla general del citado reglamento: "los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo". No resulta tan claro, sin embargo, respecto de la salvedad prevista en aquel precepto. No obstante, a nuestro juicio, la mención a las peculiaridades que pueden establecerse legal o convencionalmente en función del tiempo trabajado no deben entenderse como excepciones a la regla general de igualdad, sino como especificaciones o adaptaciones de la misma, en atención al fin pretendido por cada elemento constitutivo del estatuto laboral y a la incidencia en el mismo del tiempo de trabajo, en nuestro caso parcial.

Por una parte, la constatada opción legislativa de conceptualizar al trabajador a tiempo parcial como trabajador "normal", implica su sumisión al régimen laboral ordinario, común y general (igual), e impide que una norma de rango reglamentario legitime la existencia de estatutos paralelos y especiales (desiguales) para estos trabajadores. En términos formales, el legislador, sólo él y no el poder reglamentario, podía haber optado por configurar la jornada parcial como un fundamento objetivo y razonable de un régimen desigual, como

acreedora, por tanto, de un régimen jurídico especial, diversificado del estatuto laboral común y que, por ello, no pudiera ser tachado de arbitrario ni discriminatorio³². Pero adoptada legalmente la posición contraria (materialmente más coherente), el innegable factor de diversificación constituido por la jornada parcial no puede hacerse acreedor de un estatuto especial, sino, a lo sumo, de respuestas específicas y particulares dentro del régimen laboral común, general e igual; respuestas que el artículo 19 incorpora bajo el término "peculiaridades"³³.

Por otro lado, en el artículo 19 RFO se excepciona la regla general que en el mismo antes se establece, que alude a la identidad de derechos. Esta identidad, aun cuando es indudablemente una manifestación del principio de igualdad, no es el principio mismo. Este principio puede expresarse en términos de identidad absoluta, cuando los grupos a los que se aplica una norma son iguales, o de forma relativa, mediante diversificaciones justificadas por la concurrencia de factores que a su vez diferencian a los grupos en comparación. En ambos casos será aplicada, y no excepcionada o contrariada, la regla de igualdad.

En este sentido, el reconocimiento de los mismos derechos a dos grupos de trabajadores matizadamente diferenciados por razón de su jornada, y la previsión de eventuales específicos tratamientos particulares también diferenciados en atención al tiempo de trabajo, no es otra cosa que la aplicación al caso concreto de la regla de igualdad en términos de coherencia y racionalidad, por existir, en su caso, factores de distinción que amparan tratamientos no idénticos. Las peculiaridades a las que se refiere el artículo 19 RFO

³² Vid., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.182 y ss.

³³ En este sentido fue significativa, aunque seguramente discutible, la diferente opción tomó el legislador a partir del RD Ley 18/1993 y hasta el RD Ley 8/1997, en relación con el llamado "trabajo marginal", inferior a doce horas a la semana o a cuarenta y ocho al mes. En este caso la ley le atribuyó una auténtica especialidad y le hizo acreedor de un completo régimen particular y diferenciado en materia de protección social, con fundamento (¿objetivo y razonable?) en que ese tipo de prestación especialmente reducida no se configuraba (legalmente) como medio fundamental de vida (epígrafe 2-c) de la exposición de motivos del citado RD Ley 18/1993 y de su homóloga la Ley 10/1994, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación). También el artículo 7-6 del RD Ley. 1/1994, LGSS, admite, a instancia de los interesados la posible exclusión del "campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social correspondiente" de "las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida".

forman parte por tanto del mismo concepto de igualdad en su adaptación o aplicación al supuesto concreto cuando concurre el elemento de diferenciación constituido por el tiempo de trabajo. Como dijimos más arriba, el mandato de igualdad impone aquí un tratamiento desigual o no idéntico.

Partimos, por tanto, de que las dos menciones del artículo 19 RFO, su regla general y su salvedad, son expresiones del mismo principio de igualdad de los trabajadores a tiempo parcial respecto los que realizan su prestación a tiempo completo. La primera rige con carácter de principio general y presunto, en términos de igualdad absoluta, la segunda se aplica cuando concurre de forma relevante el factor de diversificación entre ambos grupos de trabajadores y que supone una igualdad relativa³⁴. En principio y a falta de previsión expresa en contrario, los trabajadores a tiempo parcial tendrán el mismo catálogo de derechos que los trabajadores con jornada completa, los disfrutarán en identidad de condiciones y con independencia de su fuente de origen³⁵. Las particularidades no se presumen, sino que habrán de ser establecidas expresamente³⁶, pues de lo contrario se aplicará en principio el régimen general vigente en el ámbito de que se trate³⁷. Por otro lado, aquella norma supone la proscripción del establecimiento de regímenes jurídicos paralelos o especiales para los trabajadores a tiempo parcial, de modo que las "peculiaridades" que admite serán previsiones específicas dentro de un régimen común, respuestas particulares, concretas y determinadas,

³⁴ O en otros términos probablemente similares: equiparación o proporcionalidad. Vid., en este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág. 117; ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.98; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.145; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.175 y ss.

³⁵ De igual modo, en principio tampoco podrán ser excluidos del ámbito de aplicación del convenio, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.297.

³⁶ En este sentido, vid., la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 8 de marzo de 1994 (As.1215/1994). También, LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPLOT, A., Droit du travail, Paris, 1994, pág.413; y RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, marg.171. En sentido contrario, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, pág.31, admite la existencia de reglas peculiares implícitas.

³⁷ En sentido contrario, GRASSELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.204 y 205.

con carácter de excepción, y dispuestas y justificadas caso por caso³⁸.

En relación con la regla dispuesta en términos de salvedad, el artículo 19 admite el establecimiento de "peculiaridades" en el régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial respecto del estatuto general de derechos y obligaciones aplicable a los trabajadores a jornada completa. Desde esa perspectiva, entendida la regla general como igualdad absoluta y en coherencia con ello, tales peculiaridades deberán incluir cualesquiera tratamientos jurídicos que no supongan la identidad absoluta. Por otra parte, el citado precepto impone dos límites fundamentales para su establecimiento. Su causa o fundamento, que deberá ser el menor tiempo de prestación; y su fuente de origen, la ley o la negociación colectiva. Con este marco se pretende garantizar la justificación y racionalidad del trato diversificado, evitando la discriminación arbitraria.

En relación con el primer límite recién indicado, el relativo a la exigencia de justificación de esas eventuales particularidades, debe ser el que efectivamente garantice la objetividad y la racionalidad del tratamiento particular o igualitario en sentido relativo. En este sentido, el citado precepto prescribe que las peculiaridades que se establezcan como salvedades a la regla general de identidad absoluta de derechos deberán justificarse en "función del tiempo trabajado".

Como dijimos, con carácter general el ordenamiento laboral contempla como presupuesto fáctico de regulación, aun de forma implícita, la relación de trabajo a tiempo completo. Sus condiciones de trabajo y sus derechos y obligaciones laborales suelen ser, por tanto, "condiciones de trabajo, derechos y obligaciones a tiempo completo"³⁹, por lo que las

³⁸ Por ejemplo, se ha entendido como no discriminatoria la no aplicación a unos trabajadores fijos discontinuos cuyo período de no actividad era el verano, de una cláusula convencional que reconocía a los trabajadores que no pudieran disfrutar en verano de sus vacaciones el derecho a diez días adicionales de descanso anual (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1994, Ar.1509/1994); la exclusión de determinados complementos salariales para los profesores universitarios a tiempo parcial, por estar vinculados a la dedicación completa (por todas, las Sentencias de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 14 de abril, de 2 de junio y de 16 de noviembre de 1992, Ar.2845, 4765 y 9167/1992), o por no concurrir las condiciones que retribuyen en determinados trabajos a tiempo parcial (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 19 de diciembre de 1992, As.6142/1992).

³⁹ En este sentido, MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio

previsiones normativas generales pueden resultar en ocasiones inadecuadas o incompatibles para las relaciones a tiempo parcial. Desde esta perspectiva, cuando el carácter parcial de la prestación incida en determinada institución jurídico-laboral, alterando su funcionalidad u objeto, podrá activarse la salvedad, la "peculiaridad" prevista en el artículo 19 RFO. Es decir, cuando el tiempo de trabajo cobra relevancia jurídica como factor de diversificación de determinada regulación o tratamiento jurídico⁴⁰, la regla de igualdad impondrá, permitirá o aconsejará la incorporación de un trato desigual⁴¹.

El término utilizado por la norma para conceptuar las salvedades a la regla de igualdad absoluta, "las peculiaridades", es a nuestro juicio intencionada y oportunamente genérico. Como dijimos más arriba, el tiempo de trabajo incide de distintas maneras en las diferentes condiciones de trabajo, lo que puede provocar, lógicamente, que la prestación parcial tenga repercusiones no idénticas en todos los casos. Seguramente el carácter reducido de la jornada puede afectar en el período de prueba, en el salario base, en los complementos de puesto de trabajo, en los descansos, en los permisos, o en las horas extraordinarias. Sin embargo, probablemente no deba hacerlo del mismo modo⁴².

Por otro lado, también la gran pluralidad de posibilidades de reducción y de distribución de la jornada parcial puede provocar que, incluso respecto de una misma condición laboral, cada concreto supuesto tenga una relevancia diferente. Seguramente no tendrán la misma repercusión en la regulación general de determinada condición laboral afectada por el tiempo de trabajo, un contrato a tiempo parcial con una reducción diaria de

del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, 1996, págs.43 y ss., y 123 y ss.; GRASELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.204; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.35, y 107 y ss.

⁴⁰ Vid., PEREZ DEL RIO, T., El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1984, pág.14; y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de la no discriminación" (I), A.L., n°44, 1987, pág.2467.

⁴¹ Vid. CREMADES, B.M., "El tratamiento igual en la empresa", R.P.S., n°83, 1969, especialmente las págs.30 y 31; y MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., n°36, 1988, págs.610 y 611.

⁴² Vid., LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.178.

una hora que otro con una minoración de seis, uno en el que se realice la prestación todos los días menos horas, que otro en el que ésta se da por meses completos pero no todos los laborables del año⁴³.

Desde esta pluralidad y diversidad de punto de partida, parece adecuada una previsión genérica como la del artículo 19 RFO, que no predetermine ni limite el alcance de la adaptación (peculiaridad) de la regla de igualdad⁴⁴. De este modo, dejan cierto margen de actuación a las distintas fuentes de regulación para que, teniendo presente cada concreta condición de trabajo y cada específica relación laboral a tiempo parcial, puedan adaptar con mayor precisión, efectividad y racionalidad las reglas generales⁴⁵.

En este sentido, no creemos que la alusión reglamentaria a las "peculiaridades" deba interpretarse exclusivamente como proporcionalidad, al menos no sólo en su dimensión tradicional cuantitativa o aritmética⁴⁶. Esta forma de proporcionalidad se desenvolverá, seguramente, en las condiciones de carácter cuantificable que se deriven del tiempo de prestación. Sin embargo, como venimos diciendo y veremos más detalladamente, la parcialidad de la relación puede incidir de modo diverso en las distintas condiciones laborales, precisando un tratamiento particular que no se traducirá siempre y necesariamente en una

⁴³ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.31.

⁴⁴ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.37 y 38.

⁴⁵ En este sentido, la regulación del contrato a tiempo parcial contemplada en el RD 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regula(ba)n diversas medidas de fomento del empleo, establecía como criterio de aplicación de los derechos de los trabajadores a jornada completa a los contratados a tiempo parcial, el de compatibilidad con la naturaleza de su contrato. Vid., sobre este particular, GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el Ordenamiento Laboral Español, en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.151.

⁴⁶ En este sentido, el Convenio n°175 y la Recomendación n°182 de la OIT, de 24 de junio de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, incorporan términos como la equiparación "en los casos en que sea apropiado", tratamiento "equivalente" o "equitativo" en los supuestos en los que los trabajadores a tiempo parcial y los contratados a jornada completa se encuentren en "situación comparable". Vid., también, con análogo tenor, la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983); y las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales, una en lo que respecta a las condiciones de trabajo y otra referida a las distorsiones de la competencia (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990).

proporcionalidad aritmética⁴⁷. Las peculiaridades hacen referencia a cualquier tratamiento particular precisado por el trabajo a tiempo parcial para adecuar la regulación general a su especial conformación; y aluden a criterios de configuración genérica como la racionalidad, la proporcionalidad funcional, la adaptación, la adecuabilidad, la compatibilidad, etc⁴⁸, que deberán ser valorados caso por caso, en cada contrato y en cada condición⁴⁹.

En cualquier caso, esa necesidad de adaptación de la regla general, en atención a la incidencia que el menor tiempo de trabajo tiene en su configuración, habrá de justificarse de manera objetiva y casuística, no bastando la mera alegación genérica de este dato, ni pudiendo ampararse cualquier trato desigual en su mera concurrencia, sin más. El tratamiento "peculiar" o diferenciado, o en su caso la exclusión, del correspondiente derecho del trabajador a tiempo completo respecto del que realiza su prestación a jornada parcial, deberá fundamentarse de modo que la nueva configuración resulte razonable o lógica o, cuando menos, adecuada o necesaria para su aplicación, para su efectividad funcional, o para el mantenimiento del equilibrio prestacional en el contrato; o que aquél sea incompatible con las circunstancias de determinado trabajo minorado por lo que se justifique su privación. Si se pretende establecer un tratamiento diferenciado en atención al menor tiempo de trabajo,

⁴⁷ Sobre la proporcionalidad o racionalidad en la aplicación de las normas, vid., exhaustivamente, PEDRAZ PENALVA, E. y ORTEGA BENITO, V., "El principio de proporcionalidad y su configuración en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y literatura especializada alemanas", Poder Judicial, nº17, 1990, especialmente págs.74 y ss.; CARRASCO PERERA, A., "El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional", R.E.D.Const., nº11, 1984, págs.39 y ss.; y RUBIO LLORENTE, F., "La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Introducción", R.E.D.Const., nº31, 1991, págs.31 y ss. Y sobre los criterios de evaluación del principio de igualdad, ALONSO GARCIA, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", R.A.P., nº100, 1983, págs.23 y ss., y 37 y ss.

⁴⁸ Vid., a este respecto, el artículo 9-2º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), el 12-3 del Convenio colectivo para las industrias de perfumería y afines (1996), el 14-2-d del Convenio colectivo para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), el 13-3 del X Convenio general de la industria química (1995), el 52-6 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997), y el 15 del Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la empresa "Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa Renault" (1995).

⁴⁹ BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.182; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.136; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.175 y ss.; y ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.92 y 93.

se ha de demostrar caso por caso la concreta relevancia jurídica, su existencia y su modo de manifestarse como factor de diversificación justificado y razonable en la regulación general de que se trate⁵⁰. Al menos, en su caso, en vía judicial si el trabajador reclama el ejercicio o el disfrute íntegro del derecho discutido, en los términos previstos con carácter general en la fuente normativa aplicable.

En este sentido, posiblemente no pueda llegar a configurarse el menor tiempo de prestación, al menos en sentido estricto, como una causa de discriminación prohibida⁵¹. Sin embargo, la articulación de las reglas del artículo 19 RFO, principio y excepción, puede traer consigo consecuencias similares en cuanto a la carga de la prueba⁵². Si la norma general es la igualdad de derechos y la excepción el trato diversificado, siempre fundado en la menor prestación, ante la concurrencia de un tratamiento de este tenor y un contrato a tiempo parcial, deberá de probarse la objetiva justificación de ese tratamiento por quien pretenda su mantenimiento, y no la irracionalidad o arbitrariedad del mismo por quien se entienda perjudicado por la desigualdad, bastando para éste, seguramente, la mera alegación de la desigualdad⁵³. Al menos, claramente cuando el trato desigual carezca de cobertura legal.

⁵⁰ Desde una perspectiva más general, en relación con las derogaciones justificadas del principio de no discriminación, vid., PEREZ DEL RIO, T., El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1984, pág.14. Vid., también, SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de la no discriminación" (I), A.L., nº44, 1987, pág.2467.

⁵¹ Vid., SENRA BIEDMA, R., "Igualdad de trato y contratación temporal", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992, págs.260 y ss.

⁵² Vid., GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el Ordenamiento Laboral Español, en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.151; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.145. Vid., también, ALONSO GARCIA, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", R.A.P., nº100, 1983, págs.65 y ss.; GARCIA FERNANDEZ, M., "Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo", R.E.D.T., nº15, 1983, págs.400 y ss.; y SEQUEIRA DE FUENTES, M., "Algunos criterios sobre discriminación (en los Tribunales ordinarios y en el Tribunal Constitucional)", R.E.D.T., nº18, 1984, págs.292 y 293. También las Sentencias del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre (BOE de 22 de diciembre); 47/1985, de 27 de marzo (BOE de 19 de abril); 88/1985, de 19 de julio (BOE de 14 de agosto); 104/1987, de 17 de junio (BOE de 9 de julio); 114/1989, de 22 de junio (BOE de 24 de julio); 135/1990, de 19 de julio (BOE de 30 de julio); 7/1993, de 18 de enero (BOE de 12 de febrero); y 266/1993, de 20 de septiembre (BOE de 26 de octubre).

⁵³ Sobre la diferente articulación del juicio de racionalidad en la discriminación o de irracionalidad en la desigualdad, vid., por todos, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ,

En estos términos es donde seguramente cobra su verdadera utilidad el artículo 19 RFO, especialmente respecto de los eventuales tratamientos particularizados impuestos por la autonomía individual. En este sentido, debemos recordar tres premisas que planteamos al inicio de éstas páginas. En primer lugar, el citado precepto reglamentario no deja de ser una manifestación del principio general de igualdad del artículo 14 CE, del que no se separa ni en la previsión de las "peculiaridades"⁵⁴. En segundo lugar, la mencionada regla constitucional se impone a los poderes públicos y a la autonomía colectiva. En tercer lugar, el factor tiempo de trabajo se configura como factor de diversificación justificador de tratamientos no idénticos en sentido absoluto.

A partir de estas tres premisas hemos visto que el artículo 19 RFO no tiene apenas virtualidad para garantizar el tratamiento igualitario de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las normas estatales y convenidas. Sin embargo, a falta de aquella previsión reglamentaria, la imposición de la regla de igualdad a la autonomía individual tan sólo ex artículo 14 CE o 17 ET resultaría cuando menos poco efectiva, especialmente por no constituir en principio el tiempo de trabajo un factor de discriminación prohibida. Es por tanto el mandato reglamentario de igualdad para los trabajadores a tiempo parcial, el que realmente impone un deber para la autonomía contractual y para los poderes empresariales en esta materia, el que atribuye al trabajo parcial relevancia jurídica como factor de discriminación prohibida⁵⁵.

Desde esta perspectiva, el menor tiempo de prestación de los trabajadores a tiempo parcial se configura al mismo tiempo como la causa justificadora del trato desigual

M.F., Igualdad y discriminación, Madrid, 1986, págs. 156 y ss.; ALONSO OLEA, M., "Igualdad y desigualdad salarial", R.E.D.T., nº20, 1984, pág.599; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La discriminación en la jurisprudencia constitucional", RR.LL., nº3-4, 1994, págs.9 y ss; y SAEZ LARA, C., Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas, Madrid, 1994, pág.43.

⁵⁴ Por otra parte, difícilmente podría separarse de esa regla constitucional. Vid., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La discriminación en la jurisprudencia constitucional", RR.LL., nº3-4, 1994, págs.187 y ss.

⁵⁵ Vid., en este sentido, ALONSO OLEA, M., "Discriminaciones laborales y Jurisprudencia Constitucional", R.E.D.T., nº16, 1983, pág.606; y MARTINEZ ROCAMORA, L.G., "El principio de igualdad en la relación de trabajo (un apunte sobre la eficacia inter privados del artículo 14 de la Constitución) II", A.L., nº33, 1996, margs.649 y ss.; y las Sentencias del Tribunal Constitucional 34/1984, de 9 de marzo (BOE de 3 de abril); y 68/1989, de 19 de abril (BOE de 19 de mayo).

objetivamente razonable⁵⁶, cuando de ello se trate y, en caso contrario, en causa impeditiva de tratos discriminatorios frente a cualquier otra pretensión diversificadora de regulación laboral común⁵⁷.

3. LAS FUENTES DE ESTABLECIMIENTO DE LAS "PECULIARIDADES"

Respecto de la limitación de las normas reguladoras de las excepciones, el artículo 19 RFO se refiere a la ley y a la negociación colectiva. De esta restricción reglamentaria, cabe decir con carácter general que no creemos que pueda alterar el régimen de fuentes de derechos y obligaciones previsto por la norma general y de rango legal del artículo 3 ET, excluyendo otras fuentes como la autonomía individual o los usos y costumbres.

En relación con la específica mención de la ley, desde la perspectiva territorial deberá referirse a la normativa estatal, puesto que la intervención pública de ordenación jurídica en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo es competencia fundamentalmente estatal, por la atribución de la competencia legislativa laboral al Estado, sin perjuicio de las facultades

⁵⁶ Así, las Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 14 de diciembre de 1995 (ATJCE.227 y 230/1995), han entendido que la exclusión de parte del ámbito protector de la seguridad social de determinados trabajadores en atención a la escasa cuantía de su jornada, no constituía una discriminación por razón del sexo contraria a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, por estar justificada por objetivos de política social; aun cuando este tipo de jornada afecte a un mayor número de mujeres que de hombres. Por su parte, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de mayo de 1996 (As.1792/1996) estimó también justificado y no discriminatorio el tratamiento proporcional del número de días de vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

⁵⁷ En este sentido, la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983), parte del reconocimiento del principio general de igualdad y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que realizan su prestación a tiempo pleno que se encuentren en la misma situación, salvo cuando la diferencia de trato tenga una justificación objetiva basada en la diferencia de la duración del trabajo; y dispone que el hecho de realizar un trabajo a tiempo parcial no puede en si mismo justificar una diversidad de tratamiento en determinadas condiciones de trabajo, reglas sobre despido, condiciones participación activa y pasiva en las instituciones de representación de los trabajadores, acceso a la formación profesional y a la promoción en el trabajo, y prestaciones sociales. Vid. GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.151.

ejecutivas que se atribuyan a las Comunidades Autónomas (art.149-1-7 CE)⁵⁸.

No obstante, a partir de la estricta interpretación que del término "laboral" ha hecho el Tribunal Constitucional, referido al trabajo por cuenta ajena⁵⁹, ciertas materias conexas han podido ser reguladas por las comunidades autónomas⁶⁰. En el ámbito que nos ocupa merece la pena destacar su intervención en materia de política de empleo, particularmente en lo que se refiere al fomento del mismo⁶¹. Desde esta perspectiva, pueden encontrarse disposiciones autonómicas que inciden de forma indirecta en el contrato a tiempo parcial⁶², bien mediante

⁵⁸ Con esta atribución competencial exclusiva se pretende seguramente garantizar un tratamiento homogéneo a todos los ciudadanos en una rama del ordenamiento de tanta influencia en la promoción de las condiciones de igualdad y libertad individual y social (art.9-2 CE) y en las que se ven afectados principios, derechos e intereses constitucionales de gran trascendencia. En este sentido, ALONSO OLEA, M., Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución, Madrid, 1990, págs.137 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E., "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional", RR.LL., nº6, 1985, pág.1014; y LOPEZ LOPEZ, J., Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social, Madrid, 1993, págs.76 y ss.

⁵⁹ MARTIN VALVERDE, A., "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", R.P.S., nº137, 1983, pág.113; RIVERO LAMAS, J., "La actuación de los poderes públicos ante la crisis (con especial atención a las Comunidades Autónomas)", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984, pág.268; CASAS BAAMONDE, M.E., "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional", RR.LL., nº6, 1985, págs.1029 y ss.; y LOPEZ LOPEZ, J., Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social, Madrid, 1993, págs.83 y ss.

⁶⁰ MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.97.

⁶¹ Vid., RIVERO LAMAS, J., "La actuación de los poderes públicos ante la crisis (con especial atención a las Comunidades Autónomas)", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984, págs.280 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E., "Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas", R.E.D.T., nº1, 1980, págs.35 y ss.; de la misma, "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional", RR.LL., nº6, 1985, págs.1021 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y DEL REY GUANTER, S., "Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo", en VV.AA. (coord. PRADOS DE REYES, F.J.), II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.152 y ss.; LOPEZ LOPEZ, J., Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social, Madrid, 1993, págs.151 y ss.; LANDA ZAPIRAIN, J.P., "¿Es posible una política regional de empleo en España?", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984, págs.306 y ss.; y AHUMADA VILLALVA, B., "La política de empleo en las Comunidades Autónomas y los incentivos al empleo juvenil", RR.LL., nº12, 1991, págs.8 y 9.

⁶² Vid., AHUMADA VILLALVA, B., "La política de empleo en las Comunidades Autónomas y los incentivos al empleo juvenil", RR.LL., nº12, 1991, págs.11 y 12, y 14 y 15.

su promoción como mecanismo de reparto de trabajo⁶³, en su caso a través la figura del relevo⁶⁴; bien recibiendo un trato diferenciado en la concesión de ayudas o subvenciones⁶⁵, generalmente proporcional⁶⁶, en su caso exigiéndose una cuantía mínima de jornada⁶⁷,

⁶³ La Orden de 22 de octubre de 1996 de la Consejería de Trabajo y asuntos Sociales de Valencia, que modifica la Orden de 25 de marzo de 1996, sobre programas de ayudas de economía social fomenta la contratación de trabajadores fijos discontinuos durante los períodos de inactividad. El artículo 2-1 de la Orden de 6 de marzo de 1996, de la Consejería de Economía y Empleo de Madrid, sobre ayudas para programas de empleo, subvenciona la creación de dos empleos a jornada completa o cuatro a tiempo parcial.

⁶⁴ Así, el Decreto 232/1996, de 1 de octubre, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, sobre ayudas al reparto de trabajo y a la contratación indefinida. También el capítulo segundo de la Orden de 4 de enero de 1996, de la Consejería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación en el ámbito del Plan de Empleo Juvenil y las tutorías de empresas de economía social 1996, que fomenta la contratación de jóvenes a tiempo parcial con una funcionalidad similar al contrato de relevo, si bien por tiempo indefinido, mediante la subvención al trabajador mayor que reduce su jornada y a la empresa.

⁶⁵ En términos un tanto ambiguos, el artículo 12-2 de la Orden de 1 de febrero de 1995, de la Consellería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, que aprueba el programa de ayudas para el fomento de la economía social y la integración laboral de los minusválidos, prescribe que "las subvenciones y ayudas...sólo alcanzarán su grado máximo cuando los contratos sean indefinidos y a jornada completa"; y el artículo 5 del Decreto 24/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Bienestar Social de Extremadura, sobre ayudas para la reinserción sociolaboral de drogodependientes, contempla duraciones diferenciadas de las ayudas en función del carácter completo o parcial de la jornada.

⁶⁶ Así, la base séptima-párrafo segundo de la Resolución de 2 de octubre de 1996, de la Consejería de Economía del Principado de Asturias, por la que se aprueba la convocatoria pública de ayudas al empleo en el sector privado y se establecen las bases de su concesión; los artículos 11 y 13 del Decreto 134/1996, de 11 de julio, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de Aragón, sobre medidas de fomento del empleo; el artículo 7 de la Orden de 18 de diciembre de 1996, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para financiación de nuevas contrataciones de carácter indefinido, que toman como referente una jornada de cuarenta horas semanales; el 4 de la Orden de 15 de mayo de 1996, de la Consejería de Hacienda y Promoción Económica de la Rioja, sobre ayudas a las cooperativas de trabajo asociado y a sociedades anónimas laborales; el 8 de la Orden de 15 de mayo de 1996, de la Consejería de Hacienda y Promoción Económica de la Rioja, sobre ayudas a la contratación, en relación con la contratación de mujeres desempleadas; 2 y 26 de la Orden de 6 de marzo de 1996, de la Consejería de Economía y Empleo de Madrid, sobre ayudas para programas de empleo; 6 y ss. del Decreto 306/1996, de 24 de diciembre, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, sobre ayuda a la contratación de personas pertenecientes a determinados colectivos; 4 del Decreto 307/1996, del mismo órgano y fecha, sobre ayudas a la contratación de jóvenes; o, probablemente, el artículo 2 de la Orden de 8 de enero de 1996 de la Consejería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación de trabajadores de difícil reinserción en el mercado de trabajo.

⁶⁷ Proporcionan la subvención a la jornada pactada y precisan que sea como mínimo el 50% de la habitual, la Orden de 15 de enero de 1995, de la Consejería de Industria, Trabajo y Comercio de la Rioja, sobre ayudas a la contratación; el Decreto 327/1995, de 27 de junio, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, sobre ayudas a la contratación de personas pertenecientes a determinados colectivos; el artículo 8 de la Orden de 15 de mayo de 1996, de la Consejería de Hacienda y Promoción Económica de la Rioja, sobre ayudas a la contratación, en relación con la contratación de mujeres desempleadas; y el 2 y el 26 de la Orden de 6 de marzo de 1996, de la Consejería de Economía y Empleo de Madrid, sobre ayudas para programas de empleo.

coincidente en ocasiones con la frontera del trabajo a tiempo parcial "marginal" (superior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes y con un régimen de protección social inferior hasta el RD Ley 8/1997)⁶⁸; bien, como es mayoritario, siendo objeto de exclusión dentro del conjunto de contratos de trabajo subvencionables, por abarcar estas ayudas tan sólo a los contratos a jornada completa⁶⁹, normal⁷⁰, ordinaria⁷¹, o continua⁷².

⁶⁸ Artículo 5 de la Orden de 18 de diciembre de 1996, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para financiación de nuevas contrataciones de carácter indefinido.

⁶⁹ Vid., por ejemplo el artículo 5 del Decreto 86/1995, de 24 de agosto, de la Consejería de Turismo, Transportes y Comunicaciones e Industria de Cantabria, sobre ayudas de formación profesional y empleo cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la Diputación Regional; el 7 del Decreto 13/1995, de 28 de febrero, de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha, sobre competitividad e incentivos a la inversión empresarial; el 13-3 de la Orden de 24 de enero de 1994, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Comunidad Valenciana, sobre medidas de fomento del empleo para 1994; el 6 del Decreto 83/1995, de 18 de abril, del Departamento de Economía y Hacienda de Aragón, sobre medidas de fomento del empleo; el 5-1 de la Orden de 21 de abril de 1995, del Departamento de Economía y Hacienda de Aragón, sobre subvenciones para fomento del empleo en 1995; el 15 de la Orden de 24 de abril de 1995, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Andalucía, que desarrolla y convoca los programas de fomento del empleo de la mujer en Andalucía, establecidos en el Decreto 56/1995, de 7 de marzo; el 3-a del Decreto 326/1995, de 27 de junio, sobre el programa de ayudas a la contratación de extoxicómanos con fines de rehabilitación e inserción social, y el 9-b del Decreto 331/1995, de 27 de junio, sobre el programa de empleo-formación dirigida a parados de larga duración, ambos del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco; el 3 de la Orden de 15 de marzo de 1995, de la Consellería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación en el ámbito del Plan de Empleo Juvenil y las tutorías de empresas de economía social para 1995; el 2-1 de la Orden de 14 de febrero de 1995 y el 2 de la Orden de 19 de septiembre de 1995, sobre programas de fomento del empleo para 1995, ambos de la Consejería de Fomento y Trabajo de Murcia; el 3 de la Orden de 1 de diciembre de 1994, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones dirigidas a jóvenes y parados de larga duración y otros colectivos con especiales dificultades; el 5 y 18-1 de la Orden de 22 de enero de 1996 de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Andalucía, sobre ayudas en materia de fomento del empleo; la base tercera-3 de la Resolución de 18 de marzo de 1996 de la Consejería de Economía del Principado de Asturias, sobre subvenciones para fomento del empleo autónomo y de la economía social; el artículo 47 del Decreto 69/1996, de 18 de abril, de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias, sobre programas para fomento y mantenimiento del empleo; los artículos 4, 7 y 14 de la Orden de 29 de febrero de 1996 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para fomento del empleo; los artículos 3 y 7 de la Orden de 18 de diciembre de 1996, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para transformación de contratos temporales en indefinidos; el artículo 47 de la Orden de 11 de julio de 1996 de la Consejería de Industria y Trabajo de Castilla-La Mancha, sobre procedimientos de gestión del Decreto 13/1995, de 28 de febrero, de la Consejería de Industria y Turismo, sobre competitividad e incentivos a la inversión empresarial; el artículo 4 del Decreto 92/1996, de 4 de junio, de la Consejería de Economía, Industria y Hacienda de Extremadura, que establece un programa de subvenciones para el fomento de determinadas contrataciones indefinidas de trabajadores por las pequeñas y medianas empresas, empresas de economía social y otras entidades privadas; artículos 1, 4 y 5 del Decreto 112/1996, de 16 de julio, de la Consejería de Presidencia y Trabajo, que establece un programa de subvenciones para la creación de empleo estable; el artículo 4 de la Orden de 3 de enero de 1996, de la Consejería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas para la creación de empleos suplementarios y contratación de servicios públicos con empresas de economía social constituidas por jóvenes en 1996; el artículo 1 de la Orden de 5 de enero de 1996, de la Consejería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación cofinanciadas con el Fondo Social Europeo para 1996; artículos 3 y ss. de la Orden de 15 de mayo de 1996, de la Consejería de Hacienda y Promoción Económica de la Rioja, sobre ayudas a la contratación; artículo 9-1 de la Orden de 26 de febrero de 1996, de la Consejería de Educación y Cultura de Madrid, sobre

Desde el punto de vista objetivo, la remisión del artículo 19 RFO a la ley seguramente deba referirse a ésta en sentido amplio o material, abarcando la normativa estatal de carácter general, con independencia de su rango formal. Por una parte, la eventual minuciosidad de una regulación exhaustiva de condiciones de trabajo parece legitimar la intervención reglamentaria, de carácter más técnico y de detalle que las disposiciones legales⁷³, por lo que en principio resulta más apto que éstas para la ordenación de relaciones sociales de gran dinamismo como son las laborales⁷⁴. Al menos en relación con los derechos que tengan su

ayudas a proyectos de promoción y desarrollo económico; artículo 4 de la Orden de 16 de mayo de 1996, de la Consejería de Economía y Trabajo de Madrid, sobre subvenciones para la contratación de titulados con formación específica de comercio exterior; artículos 4, 5 y 45 de la Orden de 21 de febrero de 1996, de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de Murcia, sobre programas de fomento de la economía social; artículos 2 y 3 de la Orden de 11 de marzo de 1996, de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de Murcia, sobre programas de fomento del empleo para 1996; base tercera-1 de la Orden de 13 de marzo de 1996, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Valencia, sobre ayudas al Programa Integrado de medidas de fomento del empleo en la comarca de la Costera; artículos 1,2,5 y 9 de la Orden de 13 de marzo de 1996, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Valencia, sobre ayudas a la contratación para 1996; artículo 3 de la Orden de 26 de julio de 1996, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Valencia, sobre ayudas para el fomento del empleo de los ex-trabajadores de las empresas dedicadas a la estampación textil por aereografía afectados por el síndrome Ardstyl; artículo 7-c del Decreto 50/1996, de 12 de marzo, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, que establece un programa de empleo-formación en el ámbito local dirigido a personas paradas de larga duración; y artículo 17 del Decreto 306/1996, de 24 de diciembre, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, sobre ayuda a la contratación de personas pertenecientes a determinados colectivos.

⁷⁰ Así la define el artículo 63-B-1 del Decreto 69/1996, de 18 de abril, de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias, sobre programas para fomento y mantenimiento del empleo; el 31-1 de la Orden de 29 de febrero de 1996 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de Castilla y León, sobre ayudas para fomento del empleo; o el 26 de la Orden de 11 de marzo de 1996, de la Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de Murcia, sobre programas de fomento del empleo para 1996, en relación con la contratación de trabajadores minusválidos.

⁷¹ Artículo 4-1 de la Orden de 14 de febrero de 1996, de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de Valencia, sobre medidas de fomento del empleo para personas con alguna capacidad reducida o discapacitados para 1996.

⁷² Los artículos 11 y 69-2 del Decreto 69/1996, de 18 de abril, de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias, sobre programas para fomento y mantenimiento del empleo, exigen la contratación a jornada continua, en su caso, todos los días laborables del año. El artículo 4 de los Decretos 306 y 307/1996, de 24 de diciembre, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco, sobre ayuda a la contratación de personas pertenecientes a determinados colectivos, y sobre ayudas a la contratación de jóvenes, respectivamente, precisan una duración mínima de los contratos de doce meses continuados.

⁷³ GARCIA MURCIA, J., "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994", A.L., nº36, 1995, marg.638.

⁷⁴ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 1985 (Ar.3452/1985), que si bien trata el tema de la potestad reglamentaria respecto de la relación laboral especial de los representantes de comercio, alude oviter dicta al desarrollo reglamentario de la normativa legal sobre el contrato a tiempo parcial (art.12 ET).

origen en la propia normativa estatal, pues de lo contrario probablemente se pudiera recortar el derecho constitucional a la negociación colectiva⁷⁵. Por otro lado, tampoco resulta coherente admitir la delegación de la regulación general de determinadas condiciones de trabajo a la potestad reglamentaria y no permitir que ésta contemple las particularidades que en su caso precise el trabajo a tiempo parcial⁷⁶.

En este sentido, al amparo de lo dispuesto en su día por la disposición final primera del hoy derogado RD Ley 18/1993, el Gobierno procedió al desarrollo de su articulado en el RD 2317/1993, de 29 de diciembre, con un contenido en la materia que nos ocupa muy limitado⁷⁷. De igual modo, la disposición final quinta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores contempla una delegación al ejecutivo, si bien de carácter general, para su desarrollo; y, multitud de preceptos de esta Ley, contienen remisiones a la potestad reglamentaria para que desarrolle sus contenidos, por lo que nada impide que en ese desarrollo pueda y deba tenerse en cuenta en su caso la especificidad del trabajo a tiempo parcial⁷⁸.

En relación con la negociación colectiva como fuente reguladora de las "peculiaridades" del trabajo a tiempo parcial, en principio parece el instrumento más adecuado para cumplir efectivamente esa función con un mayor grado de precisión y

⁷⁵ ALONSO OLEA, M., Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución, Madrid, 1990, pág.123; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El nuevo papel e la negociación colectiva y de la ley", en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.28 y 29; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, págs.105 y 106; y GARCIA MURCIA, J., "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994", A.L., n°36, 1995, margs.625 y ss.

⁷⁶ En este sentido, los artículos 2-2, 5 y 7 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, contemplan previsiones específicas para el trabajo fijo discontinuo.

⁷⁷ GARCIA MURCIA, J., "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994", A.L., n°36, 1995, marg.640, lo califica de "parco". Sobre lo "antiestético" y problemático de un Reglamento que desarrolla una Ley posterior en el tiempo y que, por ello, no tienen una correspondencia exacta, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.158.

⁷⁸ Vid., por ejemplo, los artículos 6-2, 15-5, 17-3, 27-1, 34-7, 35-2, 36-1, y las disposiciones adicional séptima, y finales tercera y quinta de esta Ley.

exhaustividad. Con carácter general y particularmente en las últimas reformas legislativas, es constatable la tendencia del derecho estatal a replegarse en favor de la negociación colectiva, asumiendo con más frecuencia una configuración de derecho dispositivo, de modo que la aplicación de su mandato pueda ser excluida mediante la intervención reguladora de la autonomía colectiva⁷⁹. Junto a ello, también se han incrementado en estos años las previsiones legales de remisión a las fuentes autónomas, y se han diversificado las mismas⁸⁰, asumiendo con estas medidas un mayor protagonismo en la regulación de las relaciones de trabajo.

A estas intervenciones autolimitadoras del legislador contribuyen sin duda los objetivos declarados por el mismo de favorecer la adaptación de las reglas sobre condiciones de trabajo a cada ámbito productivo y la mejor gestión y organización de este factor en las empresas⁸¹,

⁷⁹ RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "El pacto individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.321 y 322. Vid., también MENGONI, L., "Il dibattito sulla revisione della legislazione del lavoro", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, nº1, 1988, pág.7, en relación con las nuevas tendencias del "derecho reflexivo", en el sentido de que el derecho estatal se limita a regular los procedimientos y los presupuestos de legitimación de otras fuentes, dejando espacio de regulación a las mismas; o del derecho sensible o versátil (del inglés responsive), en el sentido de un derecho capaz de reaccionar con respuestas oportunas y articuladas a los cambios acelerados y fuertemente diversificados de la sociedad tecnológica. Estas estrategias pretenden sustituir en gran medida la intervención directa del Estado en las relaciones socio-económicas por una intervención indirecta, centrada en funciones de dirección y control de procesos de autorregulación social sobre los que predispone las condiciones organizativas, procedimentales y de equilibrio de los grupos que participan en ellos.

⁸⁰ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y GONZALEZ ORTEGA, S., "Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.31 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos", RR.LL., nº17-18, 1994, págs.297 y ss.; SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C.L. y PEDRAJAS MORENO, A., Los acuerdos o pactos de empresa, Valencia, 1996, págs.15 y ss.; y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la Legislación Laboral", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.51 y ss.

⁸¹ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El papel de la ley tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores"; y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la Legislación Laboral", ambos en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.29 y ss.; y 50 y 51.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y GONZALEZ ORTEGA, S., "Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.25 y ss.; RIVERO LAMAS, J., "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", D.L., nº43, 1994, págs.43 y ss.; PALOMEQUE LOPEZ, M.C., "El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo", RR.LL., nº17-18, 1994,

potencialmente más accesible a través de las fuentes autónomas⁸²; y cuyo fin público último no deja de ser el de contribuir a la mejora de la situación económica y de la posición competitiva de nuestras empresas y el de promover con ello el aumento de los niveles de empleo, o, mejor, la disminución de los de desempleo⁸³.

Por otra parte, junto con el específico artículo 19 RFO, que encarga a la negociación colectiva la regulación de las peculiaridades que precise el trabajo a tiempo parcial, de forma más general, el Estatuto de los Trabajadores contempla multitud de remisiones a la negociación colectiva para que regule las condiciones de trabajo en cada ámbito productivo, incluidas indudablemente las aplicables a esa forma de empleo⁸⁴. De igual modo, constatada la limitada intervención estatal efectiva en este campo y señaladas las escasas posibilidades de ordenación jurídico-laboral que puede asumir por su menor adaptabilidad⁸⁵, el ámbito de potencial regulación que le queda a la norma convenida es prácticamente absoluto⁸⁶.

págs.248 y ss; y MATIA PRIM, J., "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.26 y ss.

⁸² Vid., aparte de las obras ya citadas, RIVERO LAMAS, J., "Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.12 y ss.; GARCIA MURCIA, J., "Perspectivas jurídicas de la reforma del mercado de trabajo", en VV.AA. (ed. MONEREO PEREZ, J.L.), La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral, Granada, 1996, págs.29 y ss.; y HUERTAS BARTOLOME, T., "La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.587 y ss.

⁸³ Vid., RIVERO LAMAS, J., "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", D.L., nº43, 1994, págs.37 y ss.; y DEL REY GUANTER, S., "Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo", RR.LL., Tomo-I, 1989, págs.288 y ss.

⁸⁴ De este modo, en palabras de BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.205, se introduce un necesario elemento de flexibilidad en el contrato a tiempo parcial. Por otra parte, el artículo 12-3-b ET remite también a los convenios colectivos la regulación de las condiciones de forma y orden de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en actividades que no se repitan en fechas ciertas. Vid., FUENTES RODRIGUEZ, F., El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral, Valencia, 1995, págs.106 y ss.

⁸⁵ Vid. supra capítulo segundo, 4.

⁸⁶ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.62; GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.141; y FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, pág.110.

En relación con las posibles fuentes convencionales encargadas de dar respuestas jurídicas específicas al trabajo a tiempo parcial, la mención del artículo 19 RFO a la "negociación colectiva" debe entenderse referida no sólo a los convenios colectivos estatutarios típicos, destinados a la regulación general de condiciones de trabajo en determinado ámbito y a los que el legislador les atribuye fuerza normativa y eficacia personal general (art.82-3 ET). También deben incluirse en aquella alusión los acuerdos de empresa sobre materias concretas que en función de su ámbito material de atribuciones puedan regular condiciones aplicables a los trabajadores a tiempo parcial⁸⁷; y los llamados convenios extraestatutarios, de eficacia personal limitada. No creemos que aquella referencia legal suponga una restricción a los primeros. Con carácter general, porque no lo hace expresamente, y en los términos del artículo 37-1 CE la genérica remisión legal a la negociación colectiva alude indudablemente a una realidad convencional más amplia que la del convenio estatutario típico⁸⁸.

Por otro lado, en relación con los acuerdos de empresa, fundamentalmente porque de otro modo se estaría alterando la estructura de la negociación articulada entre otras normas en el propio Estatuto de los Trabajadores, que remite también a este tipo de pactos colectivos la regulación de distintas condiciones de trabajo⁸⁹, sin diferenciar si estas son aplicables a los

⁸⁷ Sobre este tema, vid., entre otros, OJEDA AVILES, A., "Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos", A.L., nº17, 1995, margs.253 y ss.; VALDES DAL-RE, F., "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva", RR.LL., nº5, 1995, págs. 28 y ss.; GARCIA MURCIA, J., "Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa", D.L., nº46, 1995, págs.37 y ss.; ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.50 y ss.; VALDES DAL-RE, F., "Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva"; y CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", los dos últimos en VV.AA. (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, págs.257 y ss. y 292 y ss., resp.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la Legislación Laboral", A.L., nº6, 1995, margs.96 y ss.; ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Los pactos o acuerdos de empresa: Naturaleza y régimen jurídico", RR.LL., nº4, 1995, págs.115 y ss.; y SAEZ LARA, C., "Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico", RR.LL., nº11, 1995, págs.55 y ss.

⁸⁸ VALDES DAL-RE, F., "El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo", en VV.AA., La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas, Madrid, 1982, pág.19; y SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., Derecho Sindical, Valencia, 1992, pág.19

⁸⁹ Vid., entre otros, lo artículos 22-1, 24-1, 29-1, 31, 34-2, 34-3, 40, 41-4 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

trabajadores a tiempo parcial o a jornada completa⁹⁰.

Respecto de los convenios extraestatutarios, tampoco debe negarse tal posibilidad, al menos cuando la concreta regulación que se trate de excepcionar se encuentre contemplada en fuentes colectivas de ese carácter⁹¹. De igual modo, tampoco parece haber inconveniente para que un convenio de aquella naturaleza establezca reglas para el trabajo a tiempo parcial que no supongan un alejamiento de la normativa general, sino que resulten previsiones autónomas, particulares y propias del mismo, y que, en su caso, se deriven de alguna delegación legal genérica a la negociación colectiva⁹².

4. LA FUNCION REGULADORA DE LA AUTONOMÍA DE LAS PARTES

En relación con la autonomía de la voluntad de las partes o, en su caso, la unilateral del empresario, su función reguladora de derechos y obligaciones aplicables a los trabajadores a tiempo parcial resulta más conflictiva. En principio, del tenor literal del artículo 19 RFO parece desprenderse una respuesta negativa a esta posible actuación⁹³. No obstante, no creemos que pueda vedarse esta eventual intervención reguladora autónoma. Desde una perspectiva formal no parece que una norma de rango reglamentario como la citada pueda alterar o limitar el sistema general de fuentes de las obligaciones y derechos laborales previsto en una norma de rango legal como el artículo 3 ET, como dijimos anteriormente⁹⁴. Tampoco

⁹⁰ De igual modo también existe alguna remisión expresa al acuerdo de empresa para la específica regulación de condiciones de trabajadores a tiempo parcial, como ocurre, en relación con el trabajo fijo discontinuo, en el artículo 7 del RD 1561/1995, que encarga al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa, que establezca reglas sobre acumulación de descansos en los trabajos de temporada en hostelería.

⁹¹ Vid., por ejemplo, el Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1995), y el Pacto laboral extraestatutario de empresas de mensajería (1995).

⁹² Como puede ser la determinación del orden y forma de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, cuya regulación convencional prevé el artículo 12-3-b ET. En este sentido, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1992 (Ar.1052/1992).

⁹³ En tal sentido, BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.145.

⁹⁴ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.31 y 32.

el régimen sobre relación y articulación de fuentes (incluida la autonomía individual) que se establece en multitud de preceptos legales sobre condiciones de trabajo⁹⁵.

Igualmente, desde una perspectiva sustancial y funcional, debe llegarse a la misma conclusión. Por definición, una norma tiene cierta vocación de generalidad y abstracción en su mandato⁹⁶. También las normas laborales, incluidos los convenios colectivos, pretenden uniformar determinado régimen jurídico en su ámbito de aplicación. Esta regulación, abstracta, homogénea, general y uniformadora, ha tenido y tiene todavía como supuesto de hecho típico y como estándar de regulación la relación de trabajo a tiempo completo, la que se desarrolla, precisamente, en la jornada ordenada con carácter general⁹⁷.

Por su parte, como reiteramos, el trabajo a tiempo parcial es, o puede ser, eminentemente contractual, individualizable, flexible y diverso⁹⁸. Esta forma de trabajo exige un específico acto de voluntad individual, más allá del genérico e imprescindible consentimiento contractual que determina el nacimiento de cualquier contrato de trabajo, que precise el tiempo de prestación debido. El tiempo, como elemento fundamental de medición de la obligación principal de trabajo, incide de forma evidente no sólo en la recíproca obligación básica de la relación laboral, la retribución, sino también en multitud de derechos,

⁹⁵ Vid., entre otros los artículos 11-1-e), 20, 21, 22-5, 25, 26-3, 34-1, 35-1, 35-4, 38, 39, 40, 41, 45-1-a) y b) y 49-1-a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

⁹⁶ Sobre la crisis de la tradicional concepción del Derecho del Trabajo en relación con otros ordenamientos europeos, vid., PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia" (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., n°7/8, 1989, págs.32 y ss., que constata que las nuevas formas de trabajo ha puesto en crisis el modelo general y tradicional del Derecho del Trabajo; también, FERRARO, G., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.91 y ss.; GIUGNI, G., "Il diritto del lavoro negli anni '80", en, Lavoro legge contratti, Bologna, 1989, págs.293 y ss.; PELLISSIER, J., "La relation de travail atypique", Droit Social, n°7, 1985, págs.532 y 537 y ss.; y LABORDE, J.P., "La experiencia francesa en materia de reforma de trabajo", R.E.D.T., n°72, 1995, págs.525 y ss.

⁹⁷ Vid., MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 1996, págs.43 y ss. y 123 y ss.; y GRASELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.204.

⁹⁸ Para MENGONI, L., "L'influenza del Diritto del lavoro su Diritto civile", Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°45, 1990, pág.8, el relanzamiento del contrato en el Derecho del Trabajo comienza precisamente en el reconocimiento y regulación del contrato a tiempo parcial.

obligaciones y condiciones accesorios a éstas⁹⁹. El pacto sobre la jornada parcial, excluyente de la norma general al respecto¹⁰⁰, como consecuencia del carácter sinalagmático del vínculo laboral, acaba por delimitar casi todo el régimen jurídico aplicable al mismo¹⁰¹. De este modo, ese acuerdo sobre el tiempo de trabajo puede conllevar además la modalización y, en algún caso, la exclusión de determinados derechos, obligaciones y condiciones laborales contemplados en las normas generales de aplicación en el ámbito de que se trate. De forma inmediata o diferida fácilmente surgirán lagunas de regulación, por la inadecuación de unas normas generales prescritas para una forma de trabajo estándar realizado en la jornada regulada, ordinaria, habitual o completa, que consecuentemente pasarán al ámbito de la autonomía individual o al de los poderes empresariales¹⁰².

Por otra parte, el propio trabajo a tiempo parcial es susceptible de conformarse de muy diversas formas¹⁰³. En su cuantía, el trabajo a tiempo parcial tiene unos márgenes muy amplios, delimitados tan sólo por el mínimo de la simple ausencia de trabajo y por el máximo de la jornada completa. En su distribución, la jornada reducida puede ubicarse en períodos

⁹⁹ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.178 y 179; MARTINEZ MORENO, C., "Autonomía individual y contrato de trabajo: a propósito del contrato a tiempo parcial", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.368 y ss.; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo", A.L., nº21, 1992, márgs.374 y ss.; BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.255 y ss.; y ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.241 y ss. Por lo demás, la condición tiempo de trabajo es de origen "emblemáticamente" contractual (GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Autonomía individual 'en masa' y antisindicalidad", RR.LL., Tomo II, 1989, pág.263).

¹⁰⁰ ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, pág.242.

¹⁰¹ No es el momento de analizar los distintos derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo, pero basta una visión general para descubrir que muchos de ellos son referenciados al tiempo, de trabajo o de duración del contrato, y en esa medida el contrato a jornada parcial tendrá que redefinirlos. Pensemos, por ejemplo, en los permisos y licencias, vacaciones, reducciones de jornada no constitutivas del contrato a tiempo parcial, horarios de trabajo, régimen de jornada, suspensiones del contrato, excedencias, horas extraordinarias, sistema retributivo, etcétera.

¹⁰² En relación con el trabajo temporal constatan esta insuficiencia de la negociación colectiva, CASAS BAAMONDE, M.E., BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRIGUEZ, "Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español", RR.LL., nº23, Tomo II, 1987, págs.336 y 337.

¹⁰³ En este sentido, ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.242 y 243.

diarios, semanales, mensuales o anuales. Por lo demás, la distribución del tiempo parcial de prestación en los distintos períodos posibles no es alternativa ni excluyente, ni tampoco necesariamente regular, sino que puede ser cumulativa e irregular. La combinación de estas posibilidades puede dar lugar a relaciones absolutamente distintas, necesitadas seguramente de reglas específicas que atiendan su particularidad y diversidad¹⁰⁴.

La gran flexibilidad de esta forma de trabajo lo convierte en paradigma de potencial individualización en su régimen jurídico¹⁰⁵. El contrato a tiempo parcial puede dar lugar a figuras completamente distintas, respecto de las cuales las previsiones normativas generales y abstractas, con pretensiones de uniformidad ordenadora de condiciones de trabajo, pueden resultar inadecuadas e insuficientes¹⁰⁶. Salvo que en un ámbito concreto esta forma de empleo estuviera muy implantada y además lo estuviera de forma homogénea, las disposiciones generales no serán aptas para su concreta ordenación¹⁰⁷. Junto a ello y por último, tampoco debe olvidarse la menor tendencia a la sindicación y a la participación colectiva de los trabajadores a tiempo parcial, derivada de su precaria situación jurídica-laboral, y los efectos de este impuesto individualismo en la menor atención tutelar colectiva¹⁰⁸.

¹⁰⁴ CASAS BAAMONDE, M.E., "La individualización de las relaciones laborales", RR.LL., n°20-21, Tomo II, 1991, pág.405, encuentra la causa del retorno al contrato de trabajo en la desigualdad los trabajadores entre ellos. Vid. también, en este sentido, FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.1 y 2.

¹⁰⁵ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales", RR.LL., n°20-21, 1991, págs.2 y ss.; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.1 y 2.

¹⁰⁶ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, págs.172 y 173; DURAN LOPEZ, F., "El convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo: las relaciones ley-convenio colectivo. El papel de la autonomía individual", Cuadernos de Derecho Judicial. la negociación colectiva, Madrid, 1992, págs.262 y ss.; DURAN LOPEZ, F. y SAEZ LARA, C., "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo", RR.LL., n°20-21, 1991, págs.107 y ss.; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada", D.L., n°24, 1988, pág.19; y COLLADO LUIS, S., "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación de condiciones de trabajo", A.L., n°10, 1994, marg.154.

¹⁰⁷ Como ocurre, por ejemplo, con el trabajo fijo discontinuo, de caracteres mucho más uniformes en los sectores productivos o empresas de que se trate, por lo que su regulación convencional es más abundante y precisa.

¹⁰⁸ En este sentido, FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.1 y 2; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.32.

La pretensión de cobertura exhaustiva de cualesquiera pensables condiciones de trabajo en relación con los trabajadores a tiempo parcial por parte exclusivamente de las normas estatales o paccionadas, parece desmesurada e inejecutable, especialmente en ámbitos productivos donde el trabajo a tiempo parcial sea minoritario, en donde las normas generales difícilmente establecerán disposiciones específicas sobre ese tipo de prestación¹⁰⁹.

En estas circunstancias, las fuentes de obligaciones y derechos laborales de naturaleza normativa o de carácter general pueden resultar en muchos casos inadecuadas e insuficientes para la regulación de las distintas formas de trabajo a tiempo parcial que pueden realizarse. Ni siquiera la aplicación de reglas de proporcionalidad cuantitativa, de división en función del tiempo de trabajo pactado, o la simple analogía, resultan en todos los casos adecuadas para atender a todas y cada una de las posibles condiciones de trabajo de todos y cada uno de los posibles contratos a tiempo parcial. No todas esas condiciones son susceptibles de cuantificación numérica, y por tanto de división o prorrateo, ni este criterio es racional en cualesquiera jornadas. Tampoco la posición de todos los trabajadores, en atención a su jornada y horario, resulta en todo caso adecuadamente comparables¹¹⁰.

No creemos que en todos estos supuestos deba de aplicarse ciegamente a los trabajadores a tiempo parcial la regulación general, aun cuando resulte claramente incompatible o disfuncional en su contrato. Al contrario, en aras de una razonable igualdad, seguramente resulte aconsejable y deba admitirse alguna posibilidad de aplicación o concreción, mediante su diversificación, de las regulaciones generales de derechos laborales

¹⁰⁹ En este sentido, también algunos convenios colectivos remiten a la autonomía individual la determinación de algunas condiciones de trabajo aplicables a los contratos a tiempo parcial. Vid., los artículos 16 del Convenio colectivo de la empresa "Pascal, Sociedad Anónima" (1993), 10-4 del Convenio colectivo de la empresa FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (1995), 3º del Convenio colectivo de la empresa "Autopistas del Mare Nostrum, Sociedad Anónima" (AUMAR) (1993), 41-d del Convenio de ámbito estatal para las escuelas de turismo (1995), 2º-b) del Convenio colectivo de la empresa "Autopista Vasco-Aragonesa, CESA y su personal de explotación" (1996), y 67 del Convenio colectivo para el personal de tierra de la "Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima" (1996).

¹¹⁰ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, pág.182, para quien el criterio de proporcionalidad puede resultar en ocasiones inadecuado o inaplicable, debiendo completarse con otros criterios subsidiarios, como la suficiencia, la paridad, la equidad, la racionalidad, o la adecuación. Vid., también PELLISSIER, J., "La relation de travail atypique", Droit Social, nº7, 1985, pág.538; y ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal de Alemania", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.48.

por la vía de la autonomía individual¹¹¹.

Ante esta posible inadecuación aplicativa e interpretativa de las reglas generales, y salvo que el trabajo a tiempo parcial esté considerablemente implantado y uniformado en determinado ámbito, una vez más deberá ser la mutua voluntad de los sujetos del contrato o la unilateral del empresario en el ámbito de sus facultades directivas, la que concrete inicial o sucesivamente el estatuto jurídico de los trabajadores a tiempo parcial. Tampoco debe perderse de vista que esa eventual actuación unilateral del empresario, en su caso, supondrá más bien una especificación y aplicación de las reglas generales a la concreta relación¹¹², amparada en sus facultades directivas, que una alteración de las mismas¹¹³.

Por lo demás, esta regulación individual del trabajo a tiempo parcial seguramente no se realizará de forma planificada al abrigo del nacimiento del contrato, sino que vendrá impuesta por la necesidad en el desarrollo de la propia relación laboral, con ocasión de pretendidos y discutidos disfrutes de las concretas condiciones de trabajo de que se trate¹¹⁴.

No obstante, esta intervención privada deberá desarrollarse con todas las cautelas y límites que nuestro ordenamiento impone a estas fuentes no normativas de obligaciones y derechos laborales. En este sentido, no debe perderse de vista que las fuentes normativas ocupan un lugar preeminente respecto de la autonomía individual en nuestro sistema de

¹¹¹ En este sentido, sobre la eventual y lícita intervención de la autonomía de la voluntad para la cobertura de lagunas legales o convenidas y para desarrollar lo dispuesto en esas fuentes, vid., PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.31 y 32. Vid., también, en general, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical", RR.LL., nº15, 1994, págs.1 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Autonomía colectiva y autonomía individual", en VV.AA., IX Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales, Sevilla, 1992, págs.33 y ss.; PEREZ, M., "El Derecho del Trabajo en la década de los 90", RR.LL., nº2, 1994, págs.36 y ss.; y CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., nº63, 1994, págs.96 y ss.

¹¹² ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.376 y 377.

¹¹³ Vid., ROMAN DE LA TORRE, M.D., La prórroga en la contratación temporal, Madrid, 1988, págs.92 y ss.

¹¹⁴ En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.31 y 32.

fuentes (art.1255 CC y 3-1 ET)¹¹⁵, que el contrato de trabajo debe respetar lo establecido con carácter indisponible en ellas (art.3-5 ET)¹¹⁶, y que las facultades directivas son regladas, limitadas y revisables jurisdiccionalmente (art.20 ET, entre otros)¹¹⁷. Junto a ello, como vimos, el parámetro constitucional de igualdad (art.14 CE), concretado en el ámbito laboral por los artículos 4-2-c), 17 y 28 ET, y de manera más específica, respecto de los trabajadores a tiempo parcial, por el artículo 19 RFO, deberá presidir cualquier actuación reguladora de los derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial, de modo que cualquier tratamiento desigual exigirá de su objetiva y razonable justificación; y, en sentido opuesto, deberá impedir cualquier trato discriminatorio o arbitraria o injustificadamente desigual.

También en el terreno de la realidad hemos constatado la no frecuente ni detallada atención que recibe el trabajo a tiempo parcial en las distintas fuentes normativas del Derecho del Trabajo¹¹⁸. Nuestro ordenamiento continúa todavía anclado en una forma de trabajo "normal" y "típica" cada vez más infrecuente y "atípica", dejando la ordenación particular del estatuto jurídico de los trabajadores a tiempo parcial en manos de la autonomía individual. Bien por la simple omisión de reglas particulares y la consecuente laguna de regulación, bien mediante la expresa remisión a la autonomía contractual de la regulación del trabajo a tiempo parcial, como en algún caso ocurre por vía de la negociación colectiva¹¹⁹.

Desde esta perspectiva y a partir del análisis del contenido de las distintas fuentes de

¹¹⁵ En este sentido, DEL REY GUANTER, S., "Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores", R.E.D.T., nº77, 1996, pág.426.

¹¹⁶ En general, vid. DURAN LOPEZ, F., "El convenio colectivo en el sistema de fuentes del derecho del trabajo: las relaciones ley-convenio colectivo. El papel de la autonomía individual", Cuadernos de Derecho Judicial. la negociación colectiva, Madrid, 1992, págs.261 y ss.; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada", D.L., nº24, 1988, págs.16 y ss.; y CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Autonomía individual: alternativa de desarrollo", RR.LL., nº20-21, 1991, págs.81 y ss.

¹¹⁷ Por lo demás, aquella es una fuente objetiva del Derecho, mientras que esta tan sólo lo es de obligaciones y derechos subjetivos laborales. Vid., RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "El pacto individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995, págs.322 y 323.

¹¹⁸ Vid. supra, capítulo segundo, 4 y 5.

¹¹⁹ Vid., sobre la potenciación de la autonomía individual en la negociación colectiva, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales", RR.LL., nº20-21, 1991, pág.6.

derechos y obligaciones laborales que vimos en otro momento, es fácilmente deducible la enorme relevancia atribuida de manera indirecta al contrato individual de trabajo en la determinación jurídica de las condiciones de la prestación temporalmente reducida que nos ocupa¹²⁰. La falta de especificidad y concreción de aquellas normas en relación con este trabajo, y el necesario desplazamiento de las regulaciones generales concebidas para el trabajo a jornada completo, exige, seguramente, y a falta de una negociación colectiva más atenta a esta realidad, la intervención pactada de los sujetos individuales¹²¹.

De este modo, el contrato a tiempo parcial se convierte en un pacto constitutivo y regulador de su contenido, quedando por ello en último término prácticamente en manos de la parte empleadora la entera conformación jurídica del mismo, con los escasos y genéricos límites que le impongan o puedan imponerle las previsiones legales o convenidas. Por lo demás, es muy probable que, tal y como constatamos, la ordenación de determinados derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial resulte más de concretos pactos o decisiones que interpreten y apliquen la normativa general aplicable, con ocasión del discutido disfrute de los mismos a lo largo de la vida de la relación, que de una actuación general y planificada en su origen. Indudablemente, esta realidad supone un reto y una responsabilidad para los sujetos negociadores, tradicionalmente más preocupados en la protección jurídica de los trabajadores vinculados con contratos ordinarios, indefinidos y a tiempo completo¹²²; por cuanto que el marco jurídico del trabajo a tiempo parcial coloca a los

¹²⁰ Vid. MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.112.

¹²¹ Este mayor protagonismo de la autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo, especialmente relevante en el contrato a tiempo parcial, ya es constatada frecuentemente por la doctrina con carácter general en la contratación laboral. Vid., por todos, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical", RR.LL., n°15, 1994, págs.1 y ss.; OJEDA AVILES, A., "Autonomía colectiva y autonomía individual", en VV.AA., IX Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales, Sevilla, 1992, págs.33 y ss.; PEREZ, M., "El Derecho del Trabajo en la década de los 90", RR.LL., n°2, 1994, págs.36 y ss.; y CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., n°63, 1994, págs.96 y ss.

¹²² "...las políticas de flexibilidad han sustraído al control sindical amplias áreas del mercado de trabajo, en particular el área del trabajo atípico y flexible..." (D'ANTONA, M., "La autonomía individual y las fuentes del derecho del Trabajo", RR.LL., n°20-21, 1991, pág.9). Vid., también, en este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.204 y 232.

trabajadores que realizan esa prestación en una posición claramente más débil e inerte¹²³.

5. EL CÓMPUTO EN PLANTILLA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Antes de dar por finalizado nuestro acercamiento a los principios generales sobre el régimen jurídico de los trabajadores a tiempo parcial, hemos de hacer una breve referencia a un aspecto en el que el trabajo a tiempo parcial puede tener alguna relevancia para el análisis de la posición jurídica de los trabajadores a tiempo parcial en la empresa, aunque desde perspectivas diversas a la de su estatuto jurídico, que nos viene ocupando. Se trata del cómputo de la plantilla vinculada a una organización productiva en la que presten sus servicios trabajadores con jornadas reducidas¹²⁴. Es esta una materia que no admite una sola solución y que legalmente se ha expresado en sus dos posibles vertientes, en función de la finalidad de la norma que establece el cómputo de los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa¹²⁵. En este sentido, en ocasiones se contabilizan los trabajadores a tiempo parcial como si fueran a tiempo completo, como hace de forma indirecta el artículo 72 ET, que a efectos de cómputo de plantilla para la determinación del número de representantes de los trabajadores a elegir sólo cuantifica separadamente de los fijos de plantilla a los trabajadores temporales con contratos inferiores a un año¹²⁶. Por el contrario, en otras normas

¹²³ MARTIN VALVERDE, A., "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990, pág.233; RIVERO LAMAS, J., "Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993, pág.31; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Autonomía individual 'en masa' y antisindicalidad", RR.LL., Tomo II, 1989, págs.261 y 262; y DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.15.

¹²⁴ Sobre la no discriminatoria exclusión del cómputo en plantilla de trabajadores con escasa jornada, a los efectos de aplicar el régimen de protección contra el despido improcedente previsto en la legislación alemana, vid. la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de enero de 1993 (ATJCE.185/1993).

¹²⁵ DEL REY GUANTER, S., La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994, Valencia, 1995, pág.24, constata que, en nuestro ordenamiento, la existencia de trabajadores a tiempo parcial tiene escasa relevancia a efectos de ser computados de forma diferenciada respecto de los trabajadores a jornada completa para la determinación de la plantilla de trabajadores o de la dimensión de la empresa.

¹²⁶ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.114 y ss.; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.183 y 184; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial.

se computan proporcionalmente¹²⁷, según la jornada realizada con referencia a la completa, como por ejemplo el RD-Ley 7/1994, de 20 de junio, sobre libertad de amortización para las inversiones generadoras de empleo, en el que el incremento de plantilla que condiciona la libertad de amortización se computa en términos de jornadas completas¹²⁸.

Informe 4, Madrid, 1996, pág.42.

¹²⁷ En el ordenamiento italiano, el artículo 5-12 de la Ley 863 de 1984 también dispone el cómputo proporcional de los trabajadores a tiempo parcial en plantilla a efectos de acceso por las empresas a beneficios fiscales y crediticios, de contratación de grupos especiales de trabajadores y a los efectos de aplicación de los mecanismos de despido individual, si bien, en este caso, sólo se computan los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido (artículo 1 de la Ley 108 de 11 de mayo de 1990). Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.178 y ss.; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.155 y ss. También en el Derecho francés, el artículo R.212-1 del Código de Trabajo prescribe que por lo que respecta a la aplicación de las obligaciones que la legislación de trabajo subordina al empleo de un efectivo mínimo de trabajadores, los trabajadores a tiempo parcial serán tenidos en cuenta a prorrata.

¹²⁸ Este criterio también es el seguido con carácter general por el artículo 7 de la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983); en el artículo 2-2 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990); o en el ámbito universitario, a efectos de determinación del número de profesores que pueden constituir un Departamento, para lo cual se establece el cómputo de dos profesores a tiempo parcial como uno con dedicación completa (artículo 4-2 del RD 2360/1984, de 12 de diciembre, que aprueba las normas básicas sobre Departamentos Universitarios). También, discutiblemente, el artículo 32-e) del Convenio de ámbito estatal para las escuelas de turismo (1995), en materia de elección a representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO: CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL

1. TIEMPO DE TRABAJO: CUANTÍA Y DISTRIBUCIÓN

Un primer grupo de condiciones laborales en las que el tiempo incide de manera relevante, en este caso esencial y definitoria, es el de las que enmarcan temporalmente la propia prestación de servicios. En términos jurídicos ésta se cuantifica en tiempo, positivamente en la jornada de trabajo y de forma negativa en los descansos; se distribuye en el calendario y en el horario, se excede en las horas extraordinarias, y se incumple en las ausencias. En estas instituciones repercutirá el trabajo parcial en la medida en que, por una parte, todas ellas se refieren o derivan del tiempo de trabajo, y por otra, las mismas se expresan en términos temporales, por lo que además resultarán cuantificables¹.

No vamos a tratar ahora el primero de los elementos aludidos, la jornada, en nuestro caso parcial, por cuanto que ya hemos vertido nuestras reflexiones sobre ella con ocasión de la delimitación del contrato con ese objeto². Tan sólo interesa recordar en este momento la necesaria individualización contractual de la jornada pactada en la relación a tiempo parcial, que de este modo desplaza la determinación general de la misma, configurada como habitual, probablemente establecida en convenio colectivo, y que sirve de comparación a aquella³.

Alguna particularidad conlleva, sin embargo, la aplicación de los límites legales sobre jornadas máximas al trabajo a tiempo parcial. En principio, obvia decir que en cualquier caso serán de imperativo cumplimiento las normas de derecho necesario sobre limitación de la jornada que en función de la distribución del tiempo parcial de trabajo resulten aplicables. Si un trabajador a tiempo parcial presta sus servicios todos los días laborables durante no todos

¹ Vid., en general, la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

² Vid. supra capítulo tercero.

³ Sin perjuicio de que la jornada puede establecerse en cualquier caso en el contrato de trabajo, en lugar de pactarse en convenio colectivo (art.34-1 ET).

los meses del año, como regla general y sin perjuicio de la distribución irregular del trabajo o de jornadas especiales, no podrán realizar más de nueve horas diarias ni de cuarenta a la semana en términos promediados (art.34 ET)⁴.

No obstante, la norma general prescribe estos límites con carácter parcialmente disponible, permitiendo su cómputo en unidades temporales más amplias. De este modo, por "convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa", pueden pactarse jornadas diarias de más de nueve horas, respetando el descanso mínimo diario (doce horas) y semanal (un día y medio acumulable por períodos de hasta catorce días), y la jornada máxima semanal, que podrá resultar de más de cuarenta horas si respeta ese límite en promedio anual. Siempre sin perjuicio de la posible suma de horas extraordinarias y de los diferentes límites aplicables, en su caso, a las jornadas especiales, contemplados fundamentalmente en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre las que nos detendremos más adelante.

En último término, por tanto, el único máximo será el semanal en su promedio de cómputo anual, pues el mismo será el que a su vez se imponga respecto de la jornada diaria, en su caso también promediada o medida en módulos más extensos. Es decir, pueden pactarse días de más de nueve horas, con el único límite, además del que se deriva de respetar los descansos entre jornadas, de que su suma semanal no supere el que resulte de la aplicación promediada anual de cuarenta horas semanales⁵. Desde ésta perspectiva, como dijimos, éstos límites se aplicarán a los trabajadores a tiempo parcial en función de la distribución de la jornada reducida de que se trate y de los períodos de referencia de las jornadas máximas que en cada caso se establezcan. Es decir, en la medida en que la concreción del tiempo parcial suponga su coincidencia con la jornada completa ordinaria en el módulo temporal de referencia de que se trate.

⁴ En ocasiones, por vía negociada se establecen jornadas mínimas o máximas para el trabajo a tiempo parcial. En relación con las mínimas, suelen tener como objeto la exclusión de la posibilidad de contratación a tiempo parcial marginal, vigente hasta el RD Ley 8/1997, o garantizar la prestación de desempleo a los trabajadores fijos discontinuos. Vid., supra, capítulo segundo-5.

⁵ Vid., MERINO SENOVILLA, H., "La jornada de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, págs.274 y 275; y LINARES LORENTE, J., "Flexibilidad en materia de jornada de trabajo", Estudios de Jurisprudencia. Revista Colex, nº11, 1994, pág.98.

No obstante, la aplicación de los límites de la jornada ordinaria a los trabajadores a tiempo parcial, de resultar vigentes en función de la forma de distribución jornada reducida de que se trate, puede resultar en ocasiones compleja en función del período de referencia que se adopte para determinar las jornadas máximas. No plantea problema la aplicación de los límites cuando mantienen su referencia en sí mismos (nueve horas cada día o cuarenta cada semana), pues en tal caso se aplicarán de forma automática e idéntica para los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada diaria o semanal sea igual que la ordinaria, aunque obviamente no todos los días o semanas laborables con carácter general.

Si por el contrario, los máximos se computan de forma promediada en períodos de referencia más amplios de los que incorporan el máximo (por ejemplo cuarenta horas a la semana en promedio anual), deberán proporcionarse a la jornada anual inferior o parcial de que se trate, al igual que si se tratase de trabajadores temporales con una relación de vigencia inferior a doce meses. Esta operación ha de realizarse sobre el máximo semanal promediado en el año, por ser en último término el único límite, como vimos, y por ser el año único período en el que en todo caso deberá mostrarse el carácter parcial del contrato. De este modo, el límite de cuarenta horas semanales en promedio anual tendrá que referirse no a la anualidad de trabajo habitual sino a la del trabajador a tiempo parcial, es decir, a las semanas que le corresponda trabajar dentro del año.

Respecto de las limitaciones de jornada aplicables a los trabajadores menores de dieciocho años, en ningún caso podrán realizar más de ocho horas de trabajo diarias⁶, no pudiendo establecerse módulos de cómputo y promedio más amplios (art.34-3, párrafo tercero ET)⁷. Por otra parte, este límite incluye, en su caso, los tiempos dedicados a la formación y la suma de las prestaciones realizadas para distintas empresas⁸. De este modo se limita la

⁶ De igual forma, tampoco podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo los trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo (art.13-a RD 1368/1985, de 17 de julio).

⁷ Tampoco se podrá ampliar mediante la realización de horas extraordinarias, prohibidas para los trabajadores menores de edad (art.6-3 ET).

⁸ Vid. también, en general, la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

posibilidad de pluriempleo a los menores de edad⁹, que sólo podrán hacerlo a tiempo parcial¹⁰. En relación con esta cuestión, seguramente fuera útil algún mecanismo de información por parte de las oficinas de empleo a las empresas que contraten a menores de edad¹¹, por cuanto que, en principio, su eventual situación de pluriempleo no tiene por que ser conocida por el empleador, y el incumplimiento de la jornada máxima de los menores puede generar responsabilidades por infracción laboral grave (art.95-4 ET) o incluso muy grave (art.96-4 ET)¹².

En relación con la jornada nocturna, la aplicación de sus límites en alguna de las posibles formas de distribución del trabajo a tiempo parcial también puede conllevar alguna particularidad. En este caso la jornada diaria máxima será de ocho horas "de promedio en un período de referencia de quince días" (art.36-1, párrafo segundo ET)¹³. Esta última determinación legal está pensando seguramente en períodos continuados, en la medida en que los períodos de referencia se miden en cómputo natural. Al igual que vimos respecto de las jornadas máximas ordinarias, las limitaciones de las jornadas nocturnas promediadas en períodos de referencia pueden resultar de difícil aplicación a los trabajos a tiempo parcial cuya jornada reducida suponga la prestación completa algunos días pero que no lleguen a

⁹ Con la adicional y expresa finalidad de reparto de trabajo y restricción del pluriempleo, la disposición adicional tercera del RD 1362/1981 prescribía que "En tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, un trabajador menor de veinticinco con un trabajo fijo principal sólo podría celebrar un contrato a tiempo parcial cuando la suma de las jornadas no supere a la ordinaria en el sector a que corresponda el trabajo principal".

¹⁰ Vid., MERINO SENOVILLA, H., "La jornada de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.281.

¹¹ Al menos cuando se trate de un contrato a tiempo parcial, este es un dato que constará en las oficinas de empleo, al resultar obligatorio el registro en éstas de los contratos que se celebren por escrito, entre los que se incluye el concertado a tiempo parcial (art.18-1 y 2 RFO). Por otra parte y en cualquier caso, el mismo será también conocido en la Tesorería de la Seguridad Social, con ocasión de la cotización por horas prevista para aquella modalidad contractual (art.12-4 ET). Vid., GARCIA NINET, J.I., "Ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994, pág.36; ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, págs.32 y 33.

¹² Para los trabajos "marginales", en los que el pluriempleo también podía generar hasta el RD Ley 8/1997 efectos frente a los empleadores ajenos a su concreta relación laboral, si bien en materia de cotización social, sí se preveía expresamente un mecanismo de información en la Disposición adicional decimocuarta de la Orden de cotización para 1997, de 27 de enero. Vid., LOUSADA AROCHENA, J.F., "Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: Comentarios de urgencia", A.L., nº16, 1995, margs.238 y 239.

¹³ O cuatro meses o cuatro semanas en los supuestos de jornadas especiales del artículo 32 del RD 1561/1995.

totalizar los citados períodos de cómputo.

En tales casos, para evitar la posible existencia de trabajos nocturnos a tiempo parcial cuya jornada excediera siempre las ocho horas diarias, por no llegar a superar ese límite promediado en el período de referencia permitido, cabría la posibilidad, bien de promediar el citado límite sobre los días de trabajo nocturno que le corresponde realizar al trabajador a tiempo parcial en el período de referencia de que se trate (quince días con carácter general), al igual que dijimos respecto de las jornadas máximas ordinarias, bien de computar el expresado período en días laborables¹⁴.

Respecto de las jornadas máximas ampliadas o reducidas en atención al tipo de actividad que se realiza, contempladas fundamentalmente en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en principio carecen de particularidades en relación con el trabajo a tiempo parcial que supongan una aplicación de criterios diferentes de los ya vistos con carácter general. Aparte de alguna específica previsión sobre acumulación de trabajo en determinados períodos o temporadas, de incidencia por tanto en el trabajo fijo discontinuo, y de alguna dificultad adicional para el disfrute de los descansos compensatorios acumulados, que veremos más adelante, los topes máximos prescritos en este Reglamento serán de aplicación cuando en atención a la forma de distribuirse el tiempo parcial de trabajo se completen los tiempos de prestación en las unidades cronológicas en las que se establezcan tales máximos.

En relación con las jornadas máximas reducidas o las "limitaciones de jornada" del capítulo III de esta norma, por venir cuantificadas directamente en términos numéricos, también serán aplicación al trabajo a tiempo parcial en las condiciones antedichas. No obstante, si en cumplimiento del artículo 23 del citado decreto y en atención a la concurrencia de "circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad", legal o convencionalmente se fijaran límites de trabajo en términos porcentuales o referidos sobre la jornada efectiva del trabajador, en principio parece que debería mantenerse la

¹⁴ GARCIA NINET, J.I., propone el cómputo en días laborables. De este autor, "Ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994, pág.79.

proporcionalidad de la relación cuando la prestación fuera parcial, de modo que ante supuestos de pluriempleo la realización parcial del trabajo no pudiera conllevar un aumento del tiempo de exposición a riesgos. En este sentido, también podría mantenerse el mismo límite con independencia de la jornada pactada, si bien con la prevención de que el mismo será aplicable sobre el total de trabajos que, en su caso, realice el trabajador, de forma similar a la limitación de la jornada de los trabajadores menores de dieciocho años que ya vimos (art.34-3, párrafo tercero ET)¹⁵.

Finalmente, en relación con la jornada máxima establecida legal o convencionalmente, interesa destacar que sus eventuales modificaciones periódicas, ordinariamente por vía de minoración, como regla general no repercutirán en las jornadas parciales que en su caso concurren en el ámbito donde se reduzca la jornada máxima o habitual, al menos en el sentido de que deba alterarse proporcionalmente el tiempo de prestación parcial en cada supuesto pactado; sin perjuicio de que la retribución del trabajo a tiempo parcial se viera incrementada para mantener la proporcionalidad con el trabajo a jornada completa¹⁶. No debe perderse de vista que lo que caracteriza precisamente al contrato a tiempo parcial es la determinación pactada de la concreta jornada inferior y el desplazamiento con ello de la normativa general sobre la jornada habitual u ordinaria en vigor, que con carácter general deviene inaplicable¹⁷.

No obstante, como vimos, si por la forma de distribución de la jornada parcial y de fijación de los máximos, ambos se superponen, también será aplicable la minoración general de éstos, pero incluso en tal caso no supondría la reducción de la jornada parcial pactada¹⁸.

¹⁵ En el ordenamiento alemán, el establecimiento de un límite máximo de trabajo en terminales de vídeo fijado en términos porcentuales diferentes según se trate de trabajadores a tiempo completo (el 50%) o a media jornada (el 75%), se ha estimado como no discriminatorio. Vid. esta cuestión en MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, pág.516.

¹⁶ DÄUBLER, W. (Traducción revisada por OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.868.

¹⁷ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 1992 (Ar.3525/1992) y, en contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de marzo de 1992 (As.1637/1992).

¹⁸ Si una empresa tiene fijada su jornada máxima en ocho horas diarias y la reduce a siete horas, los trabajadores a tiempo parcial cuya prestación fuera de menos días a la semana se verían afectados por reducirse

Incluso si una reducción de la jornada máxima supone su asimilación con la de algún contrato a tiempo parcial, tal alteración traerá consigo la transformación de éste en uno a tiempo completo. Por el contrario, un eventual aumento general de la jornada no implicaría la conversión de todos los contratos en a tiempo parcial, sino el mero incremento de su tiempo de prestación.

Respecto de las horas extraordinarias, la normativa estatal es más precisa, contemplando de forma expresa algunas particularidades para el trabajo a tiempo parcial¹⁹. Por una parte, el párrafo tercero del artículo 12-4 ET las define de forma específica como aquellas que se realicen "sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato"²⁰. Por otro lado, el artículo 35-2 de esa misma ley prescribe la proporcionalidad de su límite máximo de ochenta horas al año, "para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa"²¹. En

su tiempo de prestación diaria, pero su jornada parcial de menos días seguiría siendo la misma.

¹⁹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.217 y ss.; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.179 y ss.

²⁰ Con un criterio más restrictivo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de diciembre de 1994 (ATJCE.207/1994) ha estimado que "El artículo 119 del Tratado y el artículo 1 de la Directiva 75/117, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, no se oponen a que un convenio colectivo sólo prevea el pago de complementos por horas extraordinarias, tanto para los trabajadores a tiempo parcial como para los trabajadores a jornada completa, en caso de sobrepasar la jornada normal de trabajo que dicho convenio establece, pero no en caso de sobrepasar la jornada pactada en los contratos de trabajo individuales", por cuanto que, en tal caso, "los trabajadores a tiempo parcial perciben realmente, a igualdad de horas trabajadas, la misma retribución global que los trabajadores a jornada completa". En el mismo sentido se conceptúan las horas extraordinarias y su incremento retributivo en el ordenamiento alemán; vid., sobre esta cuestión, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.869; WEISS, M., , European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág.312; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, pág.925. Por su parte, el artículo 34 del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995), dispone una discutible salvedad a la consideración de horas extraordinarias, respecto de la "ampliación (que) estuviera prevista en el propio contrato".

²¹ Un problema adicional podría presentarse cuando la reiterada realización de horas extraordinarias sobre el trabajo a tiempo parcial pudiera llegar a constituir una jornada completa. Sobre esta cuestión, vid., DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.70; ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.99; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.62 y ss. También en relación con las horas complementarias a las docentes, propias de su particular ámbito, predica su proporcionalidad respecto de los maestros y profesores con régimen de dedicación parcial el artículo 82 del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (1994); y el 89 de la Orden

cuanto a los demás aspectos como su cómputo, su compensación o retribución, rigen plenamente las normas generales²².

No obstante, la menor virtualidad de los límites de jornadas máximas y descansos mínimos en el trabajo a tiempo parcial, como consecuencia de su menor jornada pactada, y las amplias posibilidades de cómputo y de compensación por descansos de las horas extraordinarias en amplios períodos de referencia, puede provocar para los trabajadores a tiempo parcial una efectiva y más accesible variación en la distribución de su jornada²³. Por una parte, la realización de horas extraordinarias por un trabajador a tiempo parcial con frecuencia no afectará a los descansos mínimos legales que le corresponden, como consecuencia de sus mayores períodos de inactividad. Por otra, el párrafo segundo del artículo 35-2 ET permite compensar las horas extraordinarias con descansos, incluso no se computarán como tales excesos las horas que se descansen en un período de referencia de cuatro meses desde su realización. De este modo, las horas compensadas en ese plazo no serán en puridad extraordinarias, sino más bien una alteración de los tiempos de trabajo y descanso, flexibilizándose con ello la distribución de la jornada cuatrimestral²⁴. No obstante, la expresada compensación por descanso vendrá limitada por su afectación sobre tiempos de trabajo pactados, que serán sustituidos por descanso, no sobre tiempos de inactividad, pues

del Ministerio de Educación y Ciencia de 29 de junio de 1994, que dicta instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de los Institutos de educación secundaria.

²² Vid., MERINO SENOVILLA, H., "La jornada de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994, pág.290.

²³ Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.293 y 294; LOPEZ GANDIA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", A.L., nº14, 1996, margs.322 y ss.; y LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos de trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.403 y ss.

²⁴ Por vía negociada en ocasiones se imponen límites a la realización de horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial, bien prohibiéndolas, bien previendo la novación del contrato si su realización implica llegar a una jornada completa o a una parcial ordinaria o no marginal, en su día. Vid., el artículo 14-4 del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994), el 15 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), y el 15 del II Convenio estatal de empresas de entrega domiciliaria (1995).

de lo contrario se trataría más bien de una compensación retributiva²⁵.

En relación con el calendario y el horario, al igual que la jornada, en principio también se verán sustituidos en el trabajo parcial por el pacto de las partes²⁶. Tal y como dijimos con ocasión del estudio del nacimiento de nuestra figura²⁷, con la única excepción del trabajo fijo discontinuo de repetición irregular, la distribución de la jornada reducida también ha de constar en el contrato (art.18 RFO), por lo que éste excluirá en alguna medida aquellos instrumentos generales de especificación del tiempo de trabajo²⁸. No obstante, esta afirmación no está exenta de matices. Por una parte, nada impide la existencia de un acuerdo general en el que se incorporen las condiciones temporales de prestación de una pluralidad de trabajadores a tiempo parcial. Especialmente en actividades en las que por su objetiva discontinuidad haya una importante implantación del trabajo en jornada anual reducida, que

²⁵ En el ordenamiento italiano, esta prohibida su realización por parte de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que esté prevista su utilización en convenio colectivo y se justifique en específicas exigencias organizativas (art.5-2 de la Ley 863 de 1984), y concurra la voluntad del trabajador (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.177 y 178). Por su parte, el artículo L.214-4-3, párrafos sexto y siguientes, del Código de Trabajo francés, contempla una minuciosa regulación sobre las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial; sobre la misma, vid., FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994, pág.169; y LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, Paris, 1994, pág.412.

²⁶ En este sentido, ROMAN DE LA TORRE, M.D., "La fijación del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.600. Sobre esta cuestión, en general, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.199 y ss.

²⁷ Vid. supra capítulo cuarto, 1.

²⁸ El artículo 18-1 RFO exige que en la formalización escrita del contrato a tiempo parcial se haga constar el "número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios". Habrán de hacerse constar en el contrato, por tanto, la jornada parcial y el o los módulos temporales a los que se refiere. Precisa, por tanto, no sólo la determinación del tiempo parcial de trabajo (número de horas) en el módulo temporal que se tome como referencia, sino también su distribución, lógicamente en las unidades temporales inferiores. No especifica la norma si esa distribución se ordena respecto de todas las unidades cronológicas inferiores a la de referencia de la jornada parcial, sin embargo, de las cláusulas precisadas en el modelo oficial que figura como anexo del RFO podríamos deducir que la distribución debe hacerse en todas ellas. Por otro lado, donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete. Todo ello querría decir que si la jornada parcial se fija en módulo anual habrá de distribuirse ese tiempo en meses, semanas y días; si el módulo es mensual la distribución se realizará en semanas y días, y así sucesivamente. En cualquier caso, resulta admisible que la distribución del tiempo pactado de trabajo en cada módulo temporal, pueda hacerse tanto de forma homogénea en cada unidad cronológica, como de manera variable en unos u otros módulos temporales, en función de las necesidades productivas de la empresa.

aconseje una regulación general, más adecuada que la incorporable a cada contrato²⁹.

Por otra parte, el contrato a tiempo parcial no siempre desplazará todo el contenido del calendario o del horario general de la empresa. Por una parte, alguno de los elementos propios de esos instrumentos, como los descansos o los festivos, serán también aplicables a los trabajadores a tiempo parcial si se cumplen los períodos de trabajo de los que se derivan con carácter general, como veremos más adelante. Por lo demás, en función de la concreta jornada objeto de nuestro contrato y de su distribución, pueden resultar exigibles algunas condiciones generales contempladas en aquellos, como ocurriría fácilmente por ejemplo en una relación a tiempo parcial cuya prestación se realiza seis meses al año en jornada diaria ordinaria.

2. LA DETERMINACIÓN VARIABLE DEL TIEMPO DE TRABAJO

Un tema de particular trascendencia en relación con la jornada y el horario de los trabajadores a tiempo parcial, merecedor de una atención específica, es el que se refiere a su posible variación sucesiva durante la vigencia del contrato. Como hemos visto, en principio resulta obligada para las partes constancia contractual de la determinación precisa de la cuantía y la distribución de la jornada parcial (arts.1256 y 1273 CC, 8-5 y 34-1 y 6 ET, y 18-1 RFO). Sin embargo, existen algunos supuestos sobre los que cabe plantearse si pueden verse excepcionados de esta prescripción imperativa. Se trata de la novación y modificación del contrato de trabajo, en nuestro caso de la jornada parcial o el horario, del trabajo fijo discontinuo, y de las cláusulas de determinación variable del tiempo de trabajo³⁰.

²⁹ En este sentido, el artículo 32-5º del Convenio Colectivo de grandes almacenes (1995) dispone que "La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada" (tal y como prescribía en su día el RD 1362/1981); por su parte, el artículo 15 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima" (1996), define el trabajo a tiempo parcial en términos anuales. En relación con el trabajo fijo discontinuo, los artículos 8 y 9 del anexo del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994) delimitan las campañas de trabajo aplicables en su ámbito.

³⁰ El artículo 13 de la Recomendación nº182 de la OIT, de 24 de junio de 1994, insta a tener en cuenta los intereses de las dos partes del contrato en la determinación de la duración y la ordenación del tiempo de trabajo, a la restricción y al deber de preavisar sobre las modificaciones o los excesos de tales horarios, y a la negociación de las compensaciones por horas extraordinarias.

Respecto de los primeros mecanismos modificadores, es claro que no se trata tanto de una indeterminación de la jornada como de la alteración sobrevenida de la inicialmente pactada. Por otra parte, a este respecto el contrato a tiempo parcial no conlleva especialidades en cuanto a los mecanismos transformadores de su objeto-jornada, tan sólo la reiterada más accesible transformación de la jornada parcial, tanto en el marco de la novación pactada, como en el de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. La primera por la más precaria situación del trabajador a tiempo parcial, que no fácilmente se negará al cambio ofrecido por su contraparte, a lo que se añade, si la oferta es de incremento de su jornada, su muy probable interés en ver aumentada su retribución y su protección social. La segunda, por el origen individual y contractual de la condición jornada en la relación laboral que nos ocupa, lo que permite al empresario decidir unilateralmente la modificación sustancial, con los únicos límites materiales de la concurrencia de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción", y formales de la notificación al trabajador afectado y a los representantes del personal con treinta días de antelación a su efectividad (arts.41-1, 2 y 3 ET).

Respecto al segundo de los supuestos enunciados, se trata, en términos legales, de los vínculos a tiempo parcial concertados para "realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas" (art.12-3-b ET). En tales supuestos, y sin perjuicio de que volveremos más adelante sobre este especial subtipo de nuestro contrato³¹, se permite subordinar la especificación de la jornada al reinicio, irregular, de la actividad de que se trate y al correspondiente llamamiento empresarial.

En este tipo de actividades fijas y discontinuas que se repiten de forma permanente aunque en ciclos irregulares, resulta objetivamente imposible especificar totalmente los tiempos de prestación, al menos los iniciales de cada período, por la propia inconcreción de su objeto, por lo que se permite condicionar la reincorporación al trabajo a la nueva aparición del mismo, incierta en el cuándo. Esto no significa, por tanto, el incumplimiento de lo dispuesto en el citado artículo 1256 CC, por cuanto que la determinación de la jornada no queda en manos de una de las partes, sino que depende de las objetivas necesidades

³¹ Vid. *infra* capítulo octavo, 1.

productivas³². En este sentido, la ausencia de llamamiento cuando concurren las condiciones de su existencia y del nacimiento del derecho del trabajador a ser convocado, conforme a las reglas convencionalmente establecidas para su reincorporación, determina que nos encontremos ante un despido (art.12-3-b ET)³³. Por otra parte, esta indeterminación relativa del tiempo de prestación se refiere al momento inicial y en su caso final de cada ciclo de trabajo, debiendo quedar por el contrario precisados los momentos de prestación que en el mismo van a desarrollarse. Por lo demás, la expresa precisión legal de este excepcional supuesto de indeterminación relativa del tiempo de prestación confirma el deber general de fijación de la cuantía y la distribución de la jornada en el contrato a tiempo parcial³⁴.

Respecto del tercero de los supuestos, relativo a las cláusulas de determinación variable del tiempo de trabajo o de disponibilidad empresarial de la cuantía o la distribución de la jornada parcial, se trata de instrumentos que permiten adaptar la cuantía o la distribución de la jornada a las fluctuantes necesidades empresariales, de modo que ante la concurrencia de determinadas circunstancias el empleador pueda exigir o acordar con el trabajador la alteración de su jornada o su horario, ordinariamente con algún plazo de preaviso y sometido a ciertos límites causales y temporales. En principio, tales cláusulas no se contemplan con carácter general en la normativa estatal española³⁵. No deben confundirse, a estos efectos, con la previsión del artículo 34-2 ET sobre distribución irregular de la jornada, por cuanto que ello no implica necesariamente su indeterminación ni su variabilidad sucesiva, pudiendo estar precisada en el calendario de la empresa.

³² En este sentido, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de mayo de 1986 (As.3125/1986). También la cláusula cuarta del modelo oficial del contrato a tiempo parcial incorporado como anexo al RD 2317/1993 prescribe que debe precisarse la causa que determina la contratación fija periódica (debe entenderse discontinua).

³³ Vid. las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 1982 (Ar.5290/1982) y 22 de diciembre de 1983 (Ar.6429/1983).

³⁴ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.162; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, pág.93; y CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs. 104 y ss.

³⁵ El RD 1362/1981 parecía admitir cierta determinación sucesiva del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial concertados a su amparo, al prescribir que en el mismo debía constar "el sistema de determinación de los tiempos de prestación de servicios", se supone que cuando no se consignaran con precisión en el mismo contrato.

No obstante esta falta de previsión legal, instrumentos de análogo tenor se prevén no infrecuentemente en el ámbito de la negociación colectiva, si bien en la mayoría de las ocasiones se refieren a la variación de la distribución de la jornada anual ordinaria o completa, no afectando a su cuantía³⁶. Respecto del trabajo a tiempo parcial, mecanismos con esa funcionalidad son igualmente conocidos en otros ordenamientos³⁷, y en algunas previsiones convencionales³⁸, de dudosa legalidad³⁹, sobre las que, por lo demás, también han

³⁶ En este sentido, algunos convenios colectivos establecen instrumentos de flexibilización de la jornada, de carácter ordinario o extraordinario, pero sin alterar la jornada pactada anual y con importantes límites. Así, entre otros, el Convenio colectivo nacional de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (1996), el X Convenio general de la industria química (1995), el Convenio colectivo de la industria textil y de la confección (1996), el Convenio colectivo de la industria del calzado (1995), el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales (1995), o el Convenio colectivo para industrias cárnicas (1995).

³⁷ En Francia se contemplan mecanismos de modificación preavisada del reparto del tiempo parcial de trabajo y horas complementarias, vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPLOT, A., Droit du travail, Paris, 1994, págs.412 y 4131; y, en sentido crítico, FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994, pág.169. En Alemania el llamado Kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit (Kapovaz) o trabajo a llamada, vid., DÄUBLER, W. (Traducción revisada por OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.873 y 874; LÖWISCH, M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, págs.304 y 305; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, págs.925 y 926. En Italia son muy discutidas doctrinalmente, aunque son aceptadas con bastantes cautelas, vid., ICHINO, P., "L'orario di lavoro i repositi (art.2107-2109)", in Il codice civile, Commentario diretto da Schlesinger, Milano, 1987, págs.81 y ss.; DE LUCA TAMAJO, R., "Profili giuridici del tempo nel rapporto individuale di lavoro", en AA.VV., Il tempo di lavoro, a cura AIDLASS, giornate di studio in Genova, Milano, 1987, pág.26; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.161 y ss.; MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987, pág.80; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.85 y 86. Por el contrario, MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contrato", Il Diritto del lavoro, nº5, 1992, págs.423 y 424, rechaza estas cláusulas. En España, vid., DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.71; ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992, págs.242 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.155 y ss. y 336 y ss.; y LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos de trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.397 y ss.

³⁸ Por ejemplo el artículo 30 del II Convenio colectivo de elaboradores de "pizzas" y productos cocinados para su venta a domicilio (1995), el 18 del Convenio colectivo de la empresa "Aldeasa, Sociedad Anónima"/"Ogden Skycare Cargo Ltd, UTE", Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 1 (1996), o, en términos menos claros, el artículo 34-1º del Convenio colectivo de grandes almacenes (1995). No obstante, al menos formalmente, tales formas de alteración o ampliación de la jornada suelen estar condicionadas al acuerdo de las partes, en el contrato de trabajo o con ocasión de su realización.

³⁹ En este sentido, LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996, pág.26.

tenido alguna oportunidad de pronunciarse nuestros tribunales⁴⁰.

En principio, como vimos, es claro que nuestro ordenamiento prescribe la obligatoria determinación tanto de la cuantía como de la distribución de la jornada, tanto la ordinaria (art.34-1 y 6 ET)⁴¹, como la parcial (arts.18-1 RFO)⁴², con la excepción antedicha de los trabajos fijos discontinuos de repetición irregular (art.12-3-b ET)⁴³; que esta constancia podría afectar a un requisito esencial del objeto del contrato, su determinación (art.1273 CC)⁴⁴, y

⁴⁰ Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 1993 (Ar.5971/1993); y las de los Tribunales Superiores de Justicia de Navarra, de 23 de julio de 1993 (As.3297/1993); de Cataluña, de 14 de febrero de 1994 (As.560/1994) y de 12 de mayo de 1995 (As.1962/1995); de Baleares, de 26 de octubre de 1995 (As.3633/1995); y de La Rioja, de 15 de noviembre de 1995 (As.4246/1995).

⁴¹ Vid., GARCIA MURCIA, J. y MARTINEZ MORENO, C., "La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo", RR.LL., nº8, 1992, pág.25.

⁴² En relación con la normativa anterior, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, pág.291; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.59 y 60; y respecto de la regulación vigente, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.160; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.143; y CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.86. En la doctrina italiana, para MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987, pág.80, y para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.85 y 86, es suficiente para cumplir el mandato legal la fijación de la jornada parcial respecto de la unidad temporal inmediatamente superior si en las otras se aplica la regulación general de la jornada ordinaria. (Ej.- tres horas al día, si se va a trabajador todos los días laborables con carácter general en ese ámbito; o dos día a la semana si se trabaja las mismas horas al día que con carácter general...). Por su parte, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.161 y ss., parece aceptarlas cuando se determina la cuantía de la jornada y la unidad temporal de referencia es la inmediatamente siguiente (tres horas al día, dos días a la semana...). Más dudosa le resulta, sin embargo, la determinación de unidades de referencia superiores (500 horas al año), por cuanto que convertiría el trabajo a tiempo parcial en trabajo a llamada, pudiendo incrementar el grado de subordinación laboral hasta lo intolerable, motivo por el cual parece acabar negando la posibilidad de estas cláusulas de flexibilidad.

⁴³ En este sentido, y sin perjuicio de su menor valor normativo, también la cláusula segunda del modelo oficial del contrato a tiempo parcial anexo al RD 2317/1993, exige que se precise la jornada y su distribución en todos y cada uno de los módulos temporales, por cuanto que la indicación que hace, con la conjunción copulativa "y", es en términos cumulativos. Vid., GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.98 y 99.

⁴⁴ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.335; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.85. Para ICHINO, P., "L'orario di lavoro i repositi (artt.2107-2109)", in Il codice civile, Commentario diretto da Schlesinger, Milano, 1987, págs.81 y ss., nada impide que en el contrato se pacte la variabilidad de la duración del trabajo. Sin embargo, en tal caso, deberán especificarse los criterios de variabilidad, que tendrán que ser objetivos, de modo que el tiempo de trabajo aun no siendo determinado, sea determinable. También para DE LUCA TAMAJO, R., "Profili giuridici del tempo nel rapporto individuale di lavoro", en VV.AA., Il tempo di lavoro, a cura AIDLASS, giornate di studio in

que no puede quedar al arbitrio de una de las partes la determinación del cumplimiento de los contratos (art.1256 CC)⁴⁵. Desde esta perspectiva, parece que las posibles cláusulas convencionales o contractuales de flexibilidad de la jornada a disposición empresarial, tanto de su cuantía como de su distribución, están vedadas en nuestro ordenamiento, por ser contrarias a Derecho (art.3-3 y 85-1 ET), o por suponer una renuncia al derecho del trabajador a la determinación del tiempo de trabajo (art.3-1-c ET)⁴⁶.

Por otra parte, junto a esta exigencia de precisa determinación del tiempo de trabajo, nuestro Derecho contempla mecanismos adecuados (ad oc) para la alteración de la jornada o de su horario en función de los intereses de las partes (novación contractual) o de las objetivas, variables y tutelables necesidades empresariales (horas extraordinarias, ius variandi, modificación sustancial de las condiciones de trabajo), como ya vimos⁴⁷. De este modo también parece excluirse y vedarse la posible utilización de mecanismos alternativos a esos fines⁴⁸. Es claro que el marco jurídico general para la regular transformación del contrato de trabajo tiene presentes los contrapuestos intereses de las partes en el mismo, la estabilidad del estatuto jurídico del trabajador y de sus derechos adquiridos, y la necesidad empresarial de adaptarse a las cambiantes situaciones en las que desarrolla su actividad. Aceptar

Genova, Milano, 1987, pág.26.

⁴⁵ Vid., PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo", A.L., n°21, 1992, margs.380 y 381; BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995, págs.256 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.60; y MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contrato", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, pág.423.

⁴⁶ Por el contrario, para DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.71, nada impide la existencia de tales cláusulas contractuales.

⁴⁷ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.332; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.85; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.60; CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág.86; y LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos de trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.403 y ss.

⁴⁸ En este sentido, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Navarra, de 23 de julio de 1993 (As.3297/1993); de Cataluña, de 14 de febrero de 1994 (As.560/1994); de Baleares, de 26 de octubre de 1995 (As.3633/1995); y de La Rioja, de 15 de noviembre de 1995 (As.4246/1995), han considerado ilícitas cláusulas que dejaban la determinación de la jornada en la unilateral voluntad del empresario sin necesidad de alegar causa y sustraídas de las previsiones del artículo 41 ET.

ilimitadamente determinadas formas de flexibilización de la jornada y del horario supondría incumplir estas previsiones legales y alterar el difícil equilibrio entre aquellos intereses contrapuestos dignos de protección⁴⁹. Por lo demás, la constatada mayor facilidad de adaptar y modificar el trabajo a tiempo parcial, respecto del realizado en la jornada aplicable con carácter general, hace más injustificada la pretensión de incrementar aun más esas facilidades.

Por otra parte, la singular posición del trabajador a tiempo parcial repugna seguramente en mayor medida con las expresadas cláusulas flexibilizadoras de su jornada y horario. Cuando el contrato a tiempo parcial es realmente voluntario para el trabajador, se conforma como un vínculo de empleo particularmente apto para su compatibilidad con otras dedicaciones personales, familiares, sociales, formativas o profesionales. En estos casos, esta dedicación es la causa por la que un trabajador acepta voluntariamente la prestación parcial de sus servicios y, en sentido contrario, renuncia a un trabajo, a una retribución, a una protección social y a una carrera profesional completa⁵⁰. Permitir cláusulas de flexibilización o disponibilidad empresarial de la cuantía y de la distribución del tiempo de trabajo parcial, supondría perjudicar en gran medida esas otras dimensiones del trabajador, también tutelables y tuteladas por nuestro ordenamiento (paradigmáticamente la dedicación a la familia, art.39 CE, o la formación profesional, art.40-2 CE)⁵¹.

Igualmente, cuando el trabajador a tiempo parcial acepta esta forma de prestación como alternativa al desempleo ante la imposibilidad o la dificultad de conseguir un trabajo ordinario a jornada completa, aquellos instrumentos flexibilizadores le impedirán simultanear

⁴⁹ Tan solo se ha entendido ajustada a Derecho la previsión convenida de cambios de turnos complementaria a lo establecido en el artículo 36 ET, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 1993 (Ar.5971/1993) y en la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 12 de mayo de 1995 (As.1962/1995).

⁵⁰ En este sentido, algunos convenios que contemplan mecanismos de flexibilización de la jornada o de alteración de su distribución por necesidades empresariales, establecen causas de exclusión para determinados trabajadores en función de la concurrencia de determinadas circunstancias personales o laborales, como la realización de estudios, las responsabilidades familiares o la prestación de trabajo nocturno, en el artículo 8-1-3-c) del Convenio colectivo nacional de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (1996); la limitación de su jornada por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o lactancia, en el artículo 39-3 del X Convenio general de la industria química (1995); y los trabajadores de turnos, en el artículo 22 del Convenio colectivo de la industria del calzado (1995).

⁵¹ En este sentido, MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.89 y ss.; MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contratto", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, pág.423; y DÄUBLER, W. (Traducción revisada por OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.875.

su reducida prestación con otras del mismo carácter que le puedan asegurar una remuneración y una protección social suficientes, el efectivo cumplimiento de su derecho al trabajo y su promoción y desarrollo profesional (arts.35-1, 40-2 y 41 CE)⁵².

La flexibilización del tiempo de trabajo del trabajador a tiempo parcial podría llegar a suponer, en fin, su dedicación o su disponibilidad, su subordinación o su dependencia, casi a tiempo completo, con una contraprestación reducida⁵³. Esto significaría, además, una cierta transmisión del riesgo empresarial, derivado de las fluctuaciones de la demanda, al trabajador⁵⁴. Sin duda es razonable pretender una precisa adaptación del tiempo de trabajo a las variables y contingentes necesidades empresariales, pero esa adaptabilidad o disponibilidad del trabajador debe retribuirse, enmarcarse en los instrumentos previstos por nuestro ordenamiento a tal fin, o garantizarse con trabajadores a tiempo completo que sí pueden tener una mayor disponibilidad y una exclusividad profesional hacia su empresa, o con trabajadores contratados ad oc⁵⁵.

Por lo demás, la utilización, en su caso combinada, de los instrumentos de adaptación del tiempo de trabajo a las tutelables necesidades empresariales, es perfectamente lícita en el contrato a tiempo parcial. En éste, como vimos, tales posibilidades son más accesibles. Tanto por el origen ordinariamente individual de sus condiciones sobre cuantía y distribución del tiempo de trabajo, como por la generalmente más frecuente inaplicación de los límites sobre jornadas máximas y descansos mínimos, derivada del menos tiempo de trabajo pactado. Por

⁵² MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contrato", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, pág.424; y DÄUBLER, W. (Traducción revisada por OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.875.

⁵³ BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.161 y ss.

⁵⁴ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.342; y ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°1, 1995, pág.119.

⁵⁵ Cuestión diferente sería la existencia de un pacto sobre jornada flexible parcial, equivalente al tradicional horario flexible previsto en el artículo 36-1 ET antes de la reforma operada por la Ley 11/1994, en el que el propio trabajador decide ubicar su prestación en determinado período de referencia en función de sus intereses. No creemos que haya impedimento alguno a un pacto de este tenor, por lo demás, análogo al que en su caso viniera aplicándose a los trabajadores a tiempo completo. Este pacto, en su caso, supondría una condición más beneficiosa para el trabajador o, de estar previsto convencionalmente, una norma más favorable, que no atentaría por ello contra las reglas antedichas que imponen la determinación de la distribución de la jornada.

ejemplo, la previsión contractual o convencional de horas extraordinarias junto con la posibilidad de su cómputo y compensación por descansos en amplios períodos de referencia, unida a los medios de modificación de la jornada u horarios pactados del artículo 41 ET, permitiría a la empresa disponer de un cierto margen de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, evitando su uso excesivo en cantidad, mediante el límite proporcional del tope de horas extraordinarias, y proporcionando al trabajador un conocimiento suficiente de los cambios en su trabajo, mediante el preaviso exigido para las modificaciones⁵⁶.

3. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE DESCANSO Y DE LAS VACACIONES

En relación con las condiciones que más arriba caracterizamos por su funcionalidad como mecanismos indirectos o negativos de determinación del tiempo de trabajo, los descansos, su aplicación a los contratos a tiempo parcial puede conllevar mayores complejidades, especialmente dada la flexibilidad en el modo de cómputo y compensación o acumulación de aquellos en determinados ámbitos (ex RD 1561/1995) y la reiterada diversidad de posibilidades de distribución de la jornada reducida en estos particulares vínculos⁵⁷. Sin perjuicio de lo que diremos más adelante sobre su retribución, no plantea problemas la virtualidad del descanso durante la jornada continuada (art.34-4 ET), o de las fiestas laborales⁵⁸, cuyo tratamiento será igual al de las relaciones ordinarias⁵⁹. Siempre, claro está, que resulte aplicable en función del trabajo parcial de que se trate. Es decir, que la prestación parcial resulte superior a seis horas diarias continuadas⁶⁰, o que coincida con

⁵⁶ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos de trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995, págs.403 y ss.

⁵⁷ Para LOPEZ CUMBRE, L., la proporcionalidad de estos derechos de descanso respecto de los trabajadores a tiempo parcial se predica de su retribución, no del tiempo de su disfrute. De esta autora, "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág. 177.

⁵⁸ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.315 y 316.

⁵⁹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.311 y 312.

⁶⁰ Vid., VALDEOLIVAS GARCIA, Y., "Pausas intra-jornada y descansos inter-jornadas", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.274. También la

alguna festividad, en cuyo caso la retribución será la correspondiente al trabajo debido en el día de fiesta⁶¹.

En relación con la aplicación de los descansos diario, semanal y anual al contrato a tiempo parcial, en principio todos ellos se configuran finalísticamente no sólo como una necesidad fisiológica derivada de determinada cantidad de trabajo previo, sino también y además, como una desconexión de la actividad por cuenta ajena, para favorecer la realización personal a través de otras actividades⁶². De este modo, aun cuando no resulte estrictamente precisa la inactividad recuperadora intrínseca a estos descansos periódicos, sí deberá mantenerse la necesidad de desvinculación diaria, semanal o anual de la dependencia laboral de otro⁶³. Por otra parte, desde una perspectiva funcional, su existencia pretende limitar más la colocación o distribución del tiempo de trabajo en períodos diarios, semanales o anuales, que la cuantía del tiempo de prestación⁶⁴. Esta limitación se cumple a través de otras instituciones, jornadas máximas, que, además, no resultan del todo aplicables al contrato a

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de julio de 1988 (As.373/1988).

⁶¹ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.68; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.389 y 390; GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.245; MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.249; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atípico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.516 y 517. Por el contrario, para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.90 y 91, la retribución del día festivo se devengará con independencia de que no se correspondiese con un día de trabajo para el trabajador a tiempo parcial horizontal. Respecto del ordenamiento francés, vid. la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994, contenida, en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, en La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, págs.499 y ss.; y PETIT, M. (Directeur du Travail), "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, págs.465 y 466.

⁶² En este sentido, MARTIN VALVERDE, A., "Las líneas de evolución del derecho a vacaciones", R.P.S., n°83, 1969, págs.89 y 90; e IGLESIAS CAVERO, M., "Vacaciones anuales", D.L., Número monográfico sobre cuestiones laborales de actualidad en la jurisprudencia, octubre de 1987, pág.104.

⁶³ Vid., en este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.120; MATIA PRIM, J., "Vacaciones anuales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.390 y ss.; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.317; y GIL GIL, J.L., "El descanso semanal", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.607.

⁶⁴ Vid., en este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.90; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.308 y ss.; y GIL GIL, J.L., "El descanso semanal", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.608.

tiempo parcial, como vimos.

Desde estos planteamientos, por tanto, estos derechos deben predicarse como regla general del contrato a tiempo parcial, con independencia de la cuantía de la prestación pactada⁶⁵, aunque sin perjuicio de su retribución proporcionada al tiempo de prestación cumplido en el período previo de devengo del derecho al descanso⁶⁶. Al menos salvo que por la minoración y distribución de ésta resulten inexigibles por ser absorbidos por los tiempos de inactividad derivados de la especial conformación de la jornada reducida de que se trate. En tal caso, seguramente la única relevancia del descanso será la retributiva, e incluso ésta podrá desaparecer por incorporarse de forma prorrateada a la remuneración de los tiempos de trabajo⁶⁷.

Tal absorción del tiempo de descanso en el de no trabajo derivado de la menor prestación intrínseca al contrato a tiempo parcial, no supone en sentido estricto la supresión de aquél derecho. Cuando la distribución del tiempo de trabajo en ese contrato provoque la existencia de períodos de inactividad iguales o superiores a los que se correspondería en el mismo módulo de referencia (día, semana o año) con los descansos, nada distingue unos de otros, salvo la retribución. Esta será la única relevancia del descanso en estos supuestos. La

⁶⁵ En este sentido, el artículo 19 del Convenio de contratas ferroviarias 1994 (1995), prescribe que "la prestación de servicios en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a los demás trabajadores/as en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso".

⁶⁶ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.67; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.177. En este sentido, así parece sobrentenderse, en relación con el personal al servicio del hogar familiar, en el párrafo segundo del artículo 7-3 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, que prescribe expresamente la minoración proporcional de la retribución de los descansos semanales cuando tales trabajadores no presten sus servicios a jornada completa, sin precisar nada sobre un eventual tratamiento de análogo tenor respecto del tiempo de descanso.

⁶⁷ El artículo 7 del Convenio n°175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, ordena que se garantice el disfrute en "condiciones equivalentes", entre otras materias, en lo que se refiere a las vacaciones anuales y festivos retribuidos, entendiéndose como condiciones equivalentes la reducción proporcional al tiempo de trabajo de las prestaciones económicas derivadas de esa situación. Por su parte, el artículo 4 de la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983), también dispone la proporcionalidad, salvo norma interna más favorable, en materia de retribución de vacaciones.

cual, por lo demás, será proporcional al tiempo trabajado en el período previo de referencia⁶⁸. A estos efectos, tampoco es claro que deba tomarse en consideración una eventual situación de pluriempleo del trabajador a tiempo parcial, por cuanto que éste es libre igualmente de dedicar sus tiempos de descanso a otras actividades productivas⁶⁹.

En relación con el primero de estos derechos, el descanso entre jornadas diarias, como regla general tendrá una duración de doce horas (art.34-3 ET). Por tanto, el trabajador a tiempo parcial que realice su prestación una pluralidad de días seguidos, tendrá derecho a un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de otra. Respecto del descanso semanal, con carácter general tendrá una duración mínima de un día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días (art.37-1 ET). En el supuesto de que se trate de un menor de dieciocho años tendrá una duración de dos días, en este caso sin posibilidad de acumulación en períodos superiores⁷⁰.

En principio, si el trabajador a tiempo parcial realiza su prestación por días seguidos, ya sea menos horas, ya menos semanas o meses, debe disfrutar del mismo descanso de un día y medio, en la medida en que se corresponde con cinco días de trabajo previo, con independencia del número de horas, que, en este caso, se han visto cumplidos⁷¹. Por el contrario, si el trabajo parcial se ejecuta menos días semanales, el tiempo de descanso deberá

⁶⁸ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.120.

⁶⁹ Para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.87, el descanso semanal también debería corresponder al trabajador a tiempo parcial vertical, toda vez que puede acumular varios trabajos parciales completando la semana de trabajo. Aunque estima que resulta problemático porque la regulación sobre el descanso semanal está pensando en una sola relación para un sólo empresario. A este respecto considera que sería conveniente que el legislador previera expresamente la posibilidad del pluriempleo, por cuanto que el descanso es un derecho constitucional.

⁷⁰ Vid., GARCIA NINET, J.I., "Ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994, pág.98; GARCIA BLASCO, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo: Jornadas y descansos", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.309; y ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994, pág.49.

⁷¹ En este sentido, GIL GIL, J.L., "El descanso semanal", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.608; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.242. También para GRASELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.243, el descanso semanal corresponde sólo al trabajador a tiempo parcial cuya prestación se realice toda la semana, por cuanto que la finalidad del mismo se corresponde con una semana de trabajo.

proporcionarse al tiempo trabajado en ese período, de este modo, seguramente sólo tendrá efectos salariales, en la medida en que el tiempo de descanso se verá absorbido por el de inactividad propio de la jornada reducida de que se trate⁷². Todo ello sin perjuicio de los efectos que esa modalidad de prestación provocará en la retribución del descanso⁷³.

No creemos que deba seguirse el criterio más formalista de calcular el número de horas semanales al que se corresponde el descanso legal y prorratearlo en función del menor número de horas trabajadas en virtud del contrato a tiempo parcial. Si se hiciera de este modo podrían darse situaciones relativamente absurdas. Simplificando, pensemos por ejemplo en un trabajador que realice su prestación cuatro horas todos los días, siendo ocho la jornada ordinaria. En aplicación de aquél sistema le corresponderían tres cuartos de día (la mitad de un día y medio), que serían dieciocho horas ininterrumpidas. De esta forma, a tenor de su jornada de trabajo de cuatro horas, no tendría en sentido estricto descanso semanal, salvo a efectos retributivos, puesto que se asimilaría al que disfruta entre jornada y jornada, de ser esta regular.

Pensemos también en otro trabajador que realiza su prestación la mitad de los días de la semana a jornada diaria completa. Al término de su semana laboral tendría derecho a aquellas dieciocho horas de descanso, las cuales, salvo por su remuneración, seguramente carecerán de sentido como tales, por su inactividad la mitad de los días laborales de la semana, superior en términos recuperadores. Vemos en estos ejemplos simplistas la difícil y absurda aplicación de aquel criterio estrictamente proporcional y el vaciado finalístico o funcional del derecho al descanso semanal.

⁷² En este sentido, GRASSELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.243; MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.242; NICOLINI, G., Lavoro a tempo parziale, Milán, 1988, pág.54; MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987, pág.101; y CARBONE, L., "Tutela del lavoratore part-time", Informazione previdenziale, 1986, pág.807. Al contrario, estiman que la parcialidad del trabajo debe no afecta al descanso sino sólo a su retribución, sin distinguir a estos efectos la forma de distribución de la jornada reducida de que se trate, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.312 y 313; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.67 y 68. También en el ámbito convencional el artículo 26, en relación con el 15, del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995).

⁷³ Seguramente debamos tratar a la jornada parcial de modo similar a las ausencias no justificadas de horas de trabajo, en cuanto a su repercusión en la pérdida proporcional de la retribución del descanso semanal, pero no del derecho al descanso mismo. Vid., ALONSO OLEA, M., "Jornada de trabajo y temas conexos", R.P.S., n°141, 1984, pág.94.

Respecto de las vacaciones anuales, en principio se corresponden con un número de días trabajados en la anualidad anterior⁷⁴, estimamos que con independencia de la duración de cada jornada diaria⁷⁵, en coherencia con los postulados antes mantenidos sobre la funcionalidad de los descansos⁷⁶. De este modo, cuando el trabajador complete esos días tendrá derecho al menos a treinta días de vacaciones retribuidas conforme a la reducción de su jornada y salario⁷⁷. Si llegado el término del año de que se trate, aquél no ha totalizado los correspondientes días, podrá disfrutar de la proporción en función del tiempo de servicios prestados en esa anualidad previa⁷⁸. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de pacto

⁷⁴ Vid., SEMPERE NAVARRO, A.V., "Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas", R.P.S., nº130, 1981, págs.115 y ss. y 134 y ss. Sobre la referencia del derecho a vacaciones a la anualidad anterior en términos de antigüedad más que de tiempo de servicios, aunque en términos no conclusivos, vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.68 y ss.

⁷⁵ En sentido contrario, el artículo 3 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las distorsiones de la competencia (DOCE nºC 224, de 8 de septiembre de 1990), parece disponer su tratamiento proporcional; también, en el ámbito convencional, el artículo 27 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995). Igualmente en este sentido, RUA MORENO, J.L. DE LA y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, pág.41.

⁷⁶ Vid., ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985, págs.475 y 476; SEMPERE NAVARRO, A.V., "Régimen jurídico de las vacaciones retribuidas", R.P.S., nº131, 1981, pág.43; y MATIA PRIM, J., "Vacaciones anuales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.409 y ss.

⁷⁷ En este sentido, MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.252 y ss. Respecto del ordenamiento francés, vid., la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994, contenida, en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, en La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, nº552, 1994, págs.499 y ss.; y PETIT, M. (Directeur du Travail), "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, nº552, 1994, págs.465 y 466. Por otro lado, aun sin tratarse de la misma realidad, en los supuestos de reducción de la jornada por expedientes de regulación de empleo la Jurisprudencia no aplica una minoración proporcional a la duración de las vacaciones, a diferencia de la suspensión del contrato por las mismas causas. Vid., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La duración de las vacaciones. Problemas de la aplicación del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores", A.L., nº28, 1990, marg.327; GARCIA ORTEGA, J., "Nacimiento, duración y disfrute del derecho a vacaciones", T.S., nº38, 1994, pág.12; MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs. 220 y ss.; y ALFONSO MELLADO, C. y PEÑA OBIOL, S., Vacaciones, fiestas y descanso semanal, Valencia, 1996, pág.35, en relación con las reducciones de jornada por expediente de regulación de empleo Vid., también, SALA FRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "Comentario a la STCT de 29 de junio de 1988. (Acercada de la configuración jurídica de los días de vacaciones reducidos en proporción a los días no trabajados efectivamente)", Poder Judicial, nº11, 1988, págs.137 y ss.

⁷⁸ Vid., SEMPERE NAVARRO, A.V., "Régimen jurídico de las vacaciones retribuidas", R.P.S., nº130, 1981, pág.147; MATIA PRIM, J., "Vacaciones anuales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.406 y ss.;

individual o colectivo sobre el particular, de la posible división de las vacaciones, y de los efectos que sobre la retribución de las mismas tendrá la parcialidad de la jornada⁷⁹.

No obstante, una vez más, cuando por la forma de distribución de la jornada anual en el contrato a tiempo parcial, el trabajador permanezca inactivo durante períodos continuados de tiempo superiores a los que le corresponderían ese año en concepto de vacaciones, tales tiempos podrán absorber el descanso vacacional, cuyo efecto, en este caso, será sólo salarial⁸⁰, como ocurriría en el supuesto de que la empresa estableciese un período vacacional único para todos sus trabajadores, en el que se interrumpiera su actividad productiva⁸¹.

IGLESIAS CABERO, M., "Vacaciones anuales", D.L., Número monográfico sobre cuestiones laborales de actualidad en la jurisprudencia, octubre de 1987, pág.103; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.189; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.390 y 391; y GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.247. También el artículo 21 del Convenio colectivo de ámbito nacional de "Comercial chocolates Lacasa, Sociedad Anónima" (1996).

⁷⁹ La Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de mayo de 1996 (As.1792/1996) estimó justificado y no discriminatorio el tratamiento proporcional establecido en convenio colectivo del número de días de vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

⁸⁰ En este sentido, en relación con los trabajadores temporales y fijos discontinuos, vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., "Régimen jurídico de las vacaciones retribuidas", R.P.S., nº131, 1981, págs.42 y 43; CHARRO BAENA, P., El derecho a vacaciones en el ámbito laboral, Madrid, 1995, págs.279 y 380 y ss.; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.188 y 189; TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.125 y ss.; y MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, pág.61. Para MERINO SENOVILLA, H., la distribución del trabajo parcial no incide en el disfrute del descanso de las vacaciones anuales. De la misma, El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.318 y ss. En sentido contrario, vid., GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el Ordenamiento Laboral Español, en VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.151; y DE LA RUA MORENO, J.L. y ORDEIG FOS, J.M., "La duración del contrato de trabajo en forma de contratación en cuanto a la temporalidad o intensidad de la prestación (Trabajo Temporal y a Tiempo Parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo, Madrid, 1980, pág.41. También, en la negociación colectiva, el último párrafo del artículo 21 del Convenio colectivo de ámbito nacional de "Comercial chocolates Lacasa, Sociedad Anónima" (1996) y el artículo 8 del Convenio colectivo de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996).

⁸¹ Para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.88 y 89, el trabajador a tiempo parcial horizontal disfrutará de las mismas vacaciones que el trabajador a jornada completa, si bien la retribución durante las vacaciones también se verá reducida. Respecto del trabajador a tiempo parcial vertical, considera que también le corresponde el mismo período de vacaciones, si bien su retribución será la de los días que en ese período le hubiera correspondido trabajar. En este sentido, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de mayo de 1996 (As.1792/1996) entendió justificada y no discriminatoria la previsión convencional de la compensación económica de las vacaciones para determinados trabajadores fijos discontinuos. De igual modo, como constata esta Sentencia, los decretos de salarios mínimos vienen estableciendo tradicionalmente la retribución diaria mínima de los trabajadores eventuales y temporeros, de modo que incluya la parte proporcional de las

Finalmente, en relación con las jornadas y los descansos, debemos hacer referencia a la normativa especial contemplada en el RD 1561/1995. En lo que a nosotros interesa ahora, esta norma prevé distintos supuestos de jornadas máximas ampliadas y descansos mínimos reducidos cuyos excesos (de trabajo) y defectos (de descanso) podrán compensarse con descansos equivalentes en períodos de referencia más amplios a los de su cómputo o devengo, o acumularse a otros períodos de descanso. En algunas formas de distribución del trabajo a tiempo parcial, ese disfrute demorado o pospuesto y acumulado de los descansos podrá resultar inviable, por coincidir ese momento con el tiempo de inactividad que se deriva del carácter parcial de la prestación, resultando absorbido por el mismo.

En este sentido, y para evitar excesos en las jornadas de los trabajadores a tiempo parcial en sus períodos de actividad, el párrafo segundo del artículo 2-2 del RD 1561/1995 prescribe que "la aplicación de los regímenes especiales de jornada (en el previstos) a los trabajadores...contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del...período de actividad". De este modo pretende impedir la ampliación de la jornada o la reducción del descanso cuando no pueda compensarse efectivamente con descansos en los períodos de referencia que se establezcan en cada caso, por no existir obligación laboral que liberar en ese momento.

Sin embargo, no creemos que esta norma tenga mucho sentido, por cuanto que, en el supuesto de hecho que contempla, para incumplir su prescripción basta con una ficticia ampliación del período de actividad, que se convertiría en este caso en descanso compensatorio retribuido. Tal y como planteamos al analizar los descansos en general, parece más razonable permitir sin más la compensación en metálico de los excesos de jornada o defectos de descansos compensables, por cuanto que su finalidad liberadora de la prestación se ve cumplida y absorbida por el tiempo de inactividad derivado de la parcialidad del contrato que aparece en ese momento⁸².

vacaciones (art.4 RD 2656/1996, de 27 de diciembre).

⁸² En general, sobre las disfuncionalidades de la tradicional concepción y regulación de los descansos retribuidos, particularmente patente en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, ALARCON CARACUEL,

4. LICENCIAS Y PERMISOS

Otro importante grupo de instituciones de conformación temporal en el que puede cobrar especial incidencia la prestación parcial de los servicios es el compuesto por los permisos, contemplados fundamentalmente en los números 3 y 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, preceptos que deben ser no obstante completados con otras reglas dispersas en esa misma ley (arts.23, 40-4, 53-2 y 68-e), en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (arts.9-1-a y 9-2) y en los convenios colectivos⁸³. Estas normas prevén supuestos de interrupción de la actividad laboral o derechos del trabajador a verse liberado de su prestación durante un tiempo cuando concurren determinadas circunstancias⁸⁴.

Con carácter general las licencias o permisos presuponen la existencia de determinadas situaciones u obligaciones de diversa índole que afectan al trabajador y cuya atención le impone o aconseja una dedicación personal durante un tiempo determinado que resulta incompatible con la prestación de servicios por coincidir temporalmente con ella. Por la valoración social de esas situaciones de deber o de interés, el ordenamiento laboral las prioriza sobre la realización del trabajo, reconociéndole al trabajador el derecho a verse liberado de su prestación cuando aquellas concurren⁸⁵. Por otra parte, como garantía de la efectividad de su disfrute, estas ausencias no implican en principio la pérdida de la correspondiente retribución⁸⁶.

M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.91 y ss. También, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.123 y ss.

⁸³ El artículo 13 de la Recomendación n°182 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, recomienda un tratamiento en "condiciones equitativas" en materia de permisos o licencias. Por su parte, en la práctica convencional del Reino Unido, algunos convenios conceden a los trabajadores a tiempo parcial los mismos permisos, mientras que otros los reducen en función de los días trabajados (HEPPLE, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, pág.86).

⁸⁴ Vid., en general, RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975; y, del mismo, "Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, el Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.318 y ss.

⁸⁵ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.75.

⁸⁶ RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975, pág.41.

Configurado de este modo el permiso, como un tiempo liberado del deber prestacional en atención a otras situaciones tutelables, confluyen sobre ese tiempo dos intereses contrapuestos que se deben presuponer en la norma reguladora de cada licencia. De un lado el del trabajador en dar cumplida y adecuada dedicación personal a cada evento causante del permiso. De otro el de la empresa en que el coste que asume por esa ausencia de trabajo debido sea el menor posible. Estos dos intereses (tiempo suficiente y tiempo mínimo) van a tener una especial relevancia a la hora de articular cada permiso con el trabajo a tiempo parcial⁸⁷.

Con carácter general, el derecho al disfrute de los permisos se deriva de su configuración legal y no de una prestación de trabajo previa. Su duración se anuda por el ordenamiento a una causa diferente del trabajo prestado, como es la concurrencia de un evento vital o social o de una función o deber que afecta al trabajador. Ante la coincidencia en el tiempo de la obligación laboral y de estas situaciones y por la especial valoración jurídico-social que el ordenamiento reconoce a las mismas, se concede al trabajador el derecho a quedar liberado de su deber prestacional durante un tiempo. Este tiempo se estima o se presupone como necesario, mínimo o "indispensable" para dar cumplida atención a aquellos acontecimientos prevalentes y no varía, por tanto, en función de una eventual prestación parcial del trabajador⁸⁸. En este sentido, salvo alguna interesante excepción, el artículo 37-3 ET concede ante tales situaciones un tiempo cuantificado directamente en un número de horas o de días, o en el tiempo indispensable, sin referencia alguna a la jornada debida⁸⁹. Ese tiempo reconocido se disfrutará computado de forma natural desde que corresponda y se constituirá estrictamente como licencia en la medida en que coincida con tiempo de trabajo, cualquiera que sea la prestación debida en aquél período natural. Desde esta perspectiva, la duración del permiso no debería verse afectada por el menor tiempo de

⁸⁷ Vid., RAYON SUAREZ, E., "Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, el Estatuto de los Trabajadores, Tomo-VII, Madrid, 1982, págs.321 y 322.

⁸⁸ En este sentido, FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.94 y ss.

⁸⁹ Así se determina expresamente en el artículo 37-3-f) ET, respecto del permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto. También, en el ámbito convencional, en el artículo 22-2 del Convenio colectivo de ámbito nacional de "Comercial chocolates Lacasa, Sociedad Anónima" (1996).

prestación pactado en el contrato a tiempo parcial⁹⁰.

Cuestión diferente es que el efectivo disfrute de algunos permisos pueda ser más incierto para los trabajadores a tiempo parcial, en la medida en que por su menor jornada o por la forma de distribuir ésta pueda resultar más frecuente la falta de coincidencia temporal entre el tiempo de trabajo y la situación causante de la licencia⁹¹. Por otra parte, el carácter parcial de la prestación también puede incidir en la remuneración del permiso, por cuanto que sólo se deberá retribuir el tiempo que dentro de cada período de licencia se corresponda con el del trabajo parcial debido⁹².

No obstante estos planteamientos, desde otra perspectiva no deja de ser cierto que la menor duración de la jornada parcial y el correspondiente aumento del tiempo de inactividad laboral pueden favorecer e incluso garantizar, por sí mismos o con una correlativa minoración del tiempo de licencia laboral, una adecuada dedicación a la situación que justifica el permiso, sin necesidad de imponer a la empresa el coste de una ausencia de prestación, o limitando éste a lo estrictamente necesario. De igual modo, una limitación en ese sentido sería probablemente más acorde con el mantenimiento del sinalagma contractual, excepcionado con las licencias retribuidas. Al menos cuando éstas responden a circunstancias personales o familiares del trabajador y son ajenas al ámbito de interés de la empresa⁹³.

Por otra parte, si bien existen algunos acontecimientos justificadores de permisos de rígida concreción temporal, de modo que pueden concurrir en cualquier momento, coincidente

⁹⁰ Así dispone, por ejemplo, el artículo 19 del Convenio de contratas ferroviarias (1995).

⁹¹ Vid., TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.125.

⁹² En este sentido, TUDELA CAMBRONERO, G., "Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº12, 1988, pág.37; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.75; y GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.190.

⁹³ Sobre los permisos como excepciones al equilibrio contractual en las relaciones sinalagmáticas, RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975, págs.33 y ss.; "Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (Dir, BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, pág.320; y QUINTANILLA NAVARRO, B., "Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos" (I), A.L., nº5, 1991, marg.55.

o no con la jornada de trabajo, generándose o no, por tanto, el correspondiente derecho a la licencia; también contempla nuestro ordenamiento eventos causantes de permisos cuya determinación resulta flexible y voluntaria para el trabajador, por lo que su concreción puede simultanearse o no con la prestación debida. En estos casos, parece justificado evitar o disminuir en la medida de lo posible su coincidencia temporal con la prestación debida, al menos, una vez más, cuando la situación que tutela el permiso sea ajena a la empresa⁹⁴.

Desde esta perspectiva y en atención a los intereses contrapuestos en juego, para valorar la incidencia que en su caso deba tener la prestación parcial de los servicios sobre la duración de los distintos permisos, deben tenerse en cuenta fundamentalmente dos factores: la configuración de cada una de las licencias y el tipo de jornada parcial de que se trate. El primero de ellos, en atención a la incidencia que la voluntad del trabajador tiene en la determinación del momento de su efectivo disfrute; y la eventual implicación de intereses empresariales en el mismo. El segundo, en función de la forma de distribución de la jornada parcial, en relación con la unidad temporal de cómputo de la duración del permiso. En aplicación de estos criterios podríamos establecer algunas reglas generales sobre la incidencia de la parcialidad del trabajo en la vigencia de los permisos.

Conforme a los mismos, si el hecho causante y el momento de disfrute del permiso no depende de la voluntad del trabajador, sino que se manifiesta de forma rígida o ajena a su ámbito de exclusiva decisión, su duración debería predicarse en términos íntegros para los trabajadores a tiempo parcial. En tales casos, si el tiempo de dedicación normativamente ligado a la correspondiente situación justificadora del permiso concurre con tiempo de trabajo, el trabajador se verá liberado de éste durante el plazo que se establezca con carácter general, devengando la retribución que en función de su jornada coincida con el tiempo de licencia.

⁹⁴ En sentido análogo, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.323, plantea que la aplicación equiparadora de los permisos a los trabajadores a tiempo parcial debe matizarse desde una perspectiva funcional, en la medida en que aquella identidad, por si sola, puede producir "resultados verdaderamente desmedidos y no perseguidos por el legislador". LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.75, también estima que ha de ponderarse caso por caso el disfrute de los permisos por parte de los trabajadores a tiempo parcial, en función de la forma de distribución de su jornada. Vid., también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 17 de septiembre de 1993 (As.3993/1993), que estima justificada la reducción proporcional de los días de permiso previstos en el convenio para asuntos particulares o propios respecto de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Vid. también, en relación con el ordenamiento alemán, MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.517.

Esta situación concurre, por ejemplo, en los permisos para la realización de exámenes (art.23-1-a ET), para el cumplimiento de un deber público de carácter personal (art.37-3-d ET), para la realización de pruebas prenatales y técnicas de preparación para el parto (art.37-3-d) y, con frecuencia, en el concedido por nacimiento de un hijo o fallecimiento de un familiar (art.37-3-b).

También deberían predicarse en términos íntegros los permisos cuya justificación implique de algún modo intereses empresariales, de forma que no tengan por que recaer sobre el tiempo personal del trabajador, ni, en su caso, tenga que asumir parcialmente esa carga otra empresa para la que eventualmente el mismo esté pluriempleado. En este grupo de permisos podrían incluirse los concedidos para la búsqueda de un nuevo empleo en los supuestos de despido por causas objetivas (art.53-2 ET), los de retorno al domicilio de origen en desplazamientos superiores a tres meses (art.40-4, párrafo segundo), los de formación profesional (art.23-1-b ET y XIII del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996) y el crédito horario de los representantes de los trabajadores (arts.37-3-e y 68-e ET, y 9-1-a y 9-2 LOLS).

En los supuestos de despido por causas objetivas, el artículo 53-2 ET concede al trabajador despedido durante el período de preaviso una licencia para la búsqueda de un nuevo empleo de seis horas semanales, sin tener en cuenta a esos efectos la jornada del trabajador. Por otra parte, este derecho se acompaña a una medida extintiva impuesta por el empresario, por lo que no parece justificado que sus consecuencias deban ser asumidas por el trabajador. Desde esta perspectiva, por tanto, la eventual prestación parcial del mismo no deberá incidir en la reducción del citado permiso. La ejecución de esta licencia, seguramente vacía de sentido como tal, supondrá la sustitución de otras tantas horas de trabajo semanales, de las que se verá liberado el trabajador sin pérdida de retribución, lógicamente cuando exista prestación en las semanas correspondientes al período de preaviso del despido.

Respecto de la licencia de cuatro días para retornar al domicilio de origen en los desplazamientos superiores a tres meses, también en este caso se deriva de una actuación impuesta por la empresa, por lo que no parece justificada su reducción en función de la

jornada del trabajador⁹⁵. En este permiso, el citado período de referencia se medirá, lógicamente, en meses naturales. Por el contrario, de la letra del artículo 40-4 ET se desprende que el permiso se computará en días laborables, por lo que parece referirse a la jornada debida por el concreto trabajador de que se trate. Desde esta perspectiva, si se trata de un trabajador a tiempo parcial que no realice su prestación todos los días, el permiso debería ampliarse hasta completar cuatro días que resulten de trabajo en su concreta relación. No obstante, en determinadas cuantías de trabajo a tiempo parcial y especialmente en algunas formas de distribución del mismo, el disfrute del permiso en tales términos puede resultar excesivo o irrazonable. En tales casos, para lograr una cabal adecuación del mismo, nada impide que mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador se retribuyan los correspondientes cuatro días, aun cuando no todos ellos sean laborables, que se compensen con otros días de trabajo en otro momento, o que se amplíe la jornada en cuantía equivalente al permiso debido en ese concepto, con el objeto de mantener la jornada pactada con anterioridad⁹⁶.

En relación con el permiso para formación profesional, su objeto también favorece a los intereses de la empresa, por lo que tampoco es razonable su reducción para los trabajadores a tiempo parcial⁹⁷, que, por lo demás, si así ocurriera podrían ver muy limitadas sus posibilidades de promoción profesional⁹⁸. En este caso, su duración será como máximo

⁹⁵ Las mayores posibilidades que tenga el trabajador de retornar periódicamente a su domicilio de origen en determinadas formas de distribución del trabajo a tiempo parcial, tampoco debe afectar al disfrute y a la duración del permiso legal del artículo 40 ET. Vid., en este sentido, SALA FRANCO, T., "Movilidad geográfica", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes), Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994, pág.295.

⁹⁶ Vid., también, SALA FRANCO, T., "Movilidad geográfica", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes). Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994, pág.295.

⁹⁷ Por el contrario, respecto de los permisos o tiempos de formación, el artículo 28-1 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997) dispone que "podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido con carácter general". En relación con el permiso para ejecución de proyectos de investigación, el artículo 43 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995) exige al menos la dedicación semiplena del trabajador.

⁹⁸ En este sentido, los artículos 15 y 17 de la Recomendación nº182 de la OIT de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, proponen la adopción de medidas para superar las dificultades específicas de los trabajadores a tiempo parcial en materia de formación y promoción profesional y que se facilite el acceso de los mismos a

de doscientas horas de la jornada anual, y la efectiva realización de actividades formativas susceptibles ser incluidas en estos permisos supondrá la sustitución de las horas en ellas empleadas por otras de trabajo, con independencia seguramente de que coincidan en el tiempo.

Finalmente respecto del crédito de horas de los representantes de los trabajadores, el mismo se prescribe como garantía de efectividad de su función y en interés colectivo de los trabajadores de la empresa⁹⁹, función e interés que no se ven minorados cuando la jornada de trabajo del representante es inferior que la habitual¹⁰⁰, por lo que, como dijimos con carácter general, su crédito horario normativamente establecido tampoco debe verse afectado por un eventual trabajo a tiempo parcial¹⁰¹. Por otra parte, el artículo 68-e ET atribuye un determinado número de horas liberadas en atención al número de trabajadores, sin tomar en

puestos de trabajo cualificados y de dirección. Por su parte, también el artículo 2-1 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990), prescribe un deber de tratamiento comparable en materia de formación profesional, si bien "teniendo en cuenta la duración de las prestaciones y la naturaleza de las tareas a efectuar".

⁹⁹ Vid., ALBIOL MONTESINOS, I., Los representantes de los trabajadores en la Jurisprudencia Laboral, Valencia, 1995, pág. 106.

¹⁰⁰ En el ordenamiento francés, el límite de reducción de la jornada parcial para labores de representación de los trabajadores es de un tercio de la misma, no obstante, el trabajador puede tener derecho a la retribución adicional por las horas de su tiempo libre que ha dedicado a tales actividades (art.L.214-4-6 del Código de Trabajo).

¹⁰¹ En este sentido, LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.182 y 183; DE QUINTANA PELLICER, J., "Permisos retribuidos para realizar funciones sindicales de representación del personal", T.S., n°65, 1996, pág.54; y GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.251. De igual modo, aunque en relación con la prohibición de discriminación por razón del sexo, las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de junio de 1992 (ATJCE.114/1992), de 6 de febrero de 1996 (ATJCE.13/1996), y de 7 de marzo de 1996 (ATJCE.39/1996), estiman que la reducción para las trabajadoras a tiempo parcial de los permisos retribuidos para asistencia de los representantes de los trabajadores a cursos de formación sindical de modo que se limite a su jornada pactada, mientras que los representantes a tiempo completo ven retribuida toda su jornada, no está justificada y por ello resulta discriminatoria y, además, dificulta e inhibe la dedicación y la incorporación de las trabajadoras a tiempo parcial a las funciones representativas. En sentido contrario, DE LA RUA MORENO, J.L. y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, pág.42, estiman que los trabajadores a tiempo parcial con jornada muy reducida no parece que puedan "ostentar cargos electivos sindicales".

consideración la jornada del representante al que se le otorgan¹⁰². Por lo demás¹⁰³, la función garantizada por este permiso no afecta a la esfera personal o familiar del trabajador, sino a los intereses de los trabajadores y en último término a los de la misma empresa¹⁰⁴, por lo que no debería afectar al tiempo privado del trabajador¹⁰⁵. No obstante, para poder repercutir el crédito horario retribuido sobre el tiempo de trabajo, deberán coincidir las actividades de representación con la jornada pactada¹⁰⁶. En este sentido, por lo demás, no creemos que la posibilidad de acumular las horas liberadas de distintos representantes en uno de ellos contratado a tiempo parcial pueda ir más allá de su jornada de trabajo reducida¹⁰⁷.

Otro grupo de licencias en el que, a diferencia de los supuestos anteriores, podría resultar justificada una reducción proporcional o un tratamiento diferenciado de la duración de los permisos, sería el constituido por los supuestos en que el trabajador tenga cierto

¹⁰² En este sentido, SALA FRANCO, T., "El crédito de horas laborales retribuidas de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos", P.J., nº36, 1994, pág.251; y TUDELA CAMBRONERO, G., "Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial" (comentario a la Sentencia de la Sala 5ª del Tribunal Central de Trabajo de 15 de marzo de 1988), RR.LL., nº12, 1988, pág.40. Esta Resolución (As.115/1988), mantiene que el crédito de horas no debe reducirse en función de la reducción de la jornada de los trabajadores-representantes, por cuanto que el ejercicio de la actividad representativa no depende de la jornada de aquellos sino de las funciones que se les asignan. Por el contrario, la anterior Sentencia de ese mismo Tribunal de 20 de febrero de 1987 (As.3700/1987) predica la proporcional reducción de este permiso en los contratos a tiempo parcial, por entender que el citado derecho se corresponde con la jornada normal o completa.

¹⁰³ Para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.94, los permisos para actividades sindicales, deberán proporcionarse tanto en la retribución como en el tiempo de disfrute.

¹⁰⁴ Para DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.77, no es irrazonable la reducción proporcional del crédito horario de un representante de los trabajadores contratado a tiempo parcial, por cuanto que la utilización del mismo "sobre una jornada ya reducida puede afectar gravemente a la normalidad productiva de la empresa".

¹⁰⁵ Vid., TUDELA CAMBRONERO, G., "Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº12, 1988, pág.38; y ORTIZ LALLANA, C., "Permisos retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia" (I), A.L., tomo-2, 1989, marg.298.

¹⁰⁶ En este sentido, SALA FRANCO, T., "El crédito de horas laborales retribuidas de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos", P.J., nº36, 1994, pág.256; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.118; por el contrario, para DÄUBLER, W. (Traducción revisada por OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.870, la retribución del tiempo dedicado por el representante de los trabajadores contratado a tiempo parcial se devengará si se da dentro del horario laboral, aunque no dentro de su jornada parcial.

¹⁰⁷ RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, pág.301.

margen de elección del tiempo de su disfrute o, mejor, pueda determinar el momento de atención personal a la situación causante de los mismos, siempre que ésta sea ajena a la empresa, conforme hemos visto. En este grupo podrían incluirse los permisos por matrimonio (art.37-3-a ET)¹⁰⁸, por traslado de domicilio habitual (art.37-3-c) y para el ejercicio del sufragio activo (art.37-3-d ET)¹⁰⁹. También, con matices, en algún caso el concedido por nacimiento de un hijo o fallecimiento de un familiar (art.37-3-b ET), en función de la rigidez del momento de su concurrencia y del margen de elección del mismo por el trabajador.

Si el tiempo necesario para la atención de la correspondiente situación justificadora del permiso es susceptible de ubicación por la voluntad del trabajador en determinado momento, y éste puede dar cumplida respuesta a la misma en su tiempo de inactividad, probablemente no resulte del todo admisible que ejercite tal derecho precisamente en su tiempo de trabajo, al menos cuando la necesidad que tal derecho atiende es ajena al interés de la empresa. Parece excesivo que un trabajador que presta servicios tres meses al año pretenda disfrutar de quince días por matrimonio en su período de actividad, o que otro cuya prestación sea de dos días semanales solicite el permiso por traslado de domicilio uno de ellos. En tales supuestos no creemos que resulte injustificada una eventual negativa empresarial o un tratamiento proporcional o diferenciado del tiempo de licencia. Por lo demás, una reducción proporcional de la duración de la licencia resultaría más adecuada cuando el trabajador prestara sus servicios simultáneamente para varios empleadores durante el tiempo que, en su caso, le correspondiera de permiso, de modo que las cargas derivadas del mismo pudieran verse repartidas entre las empresas afectadas.

No obstante, tales tratamientos peculiares deberán justificarse, en su caso, en función de la jornada parcial de que se trate (art.19 RFO), fundamentalmente en atención a la forma

¹⁰⁸ El artículo 9-a) del Convenio colectivo de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996), exige 300 días de trabajo en la empresa para poder tener derecho al permiso íntegro de quince días naturales por matrimonio, proporcionándolo cuando el trabajador acredite menos tiempo. No obstante, esta previsión se refiere más bien a la antigüedad o al tiempo computable de servicios en la empresa en la empresa, que a la jornada anual de trabajo. El artículo 45 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), de forma más clara, dispone la aplicación proporcional del permiso por matrimonio a los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos.

¹⁰⁹ Para ABELLA MESTANZA, M.J. y GARCIA VIÑA, J., "Los permisos de matrimonio y mudanza", T.S., nº65, 1996, pág.29, el permiso por matrimonio podrá disfrutarse en términos proporcionales a la jornada pactada, no así, en sentido contrario, el de traslado de domicilio.

de distribución de la misma, en relación con la unidad temporal de cómputo de la duración del correspondiente permiso. Por ejemplo, podría resultar razonable reducir proporcionalmente la duración del permiso de un día para traslado de domicilio para los trabajadores que no presten servicios todos los días laborables, o del permiso de quince días por matrimonio respecto de los trabajadores que presten sus servicios menos meses; pero no respecto de los que trabajen menos horas todos los días, para los que la proporcionalidad se expresará en la retribución de su jornada reducida, parcialmente coincidente con el tiempo de permiso.

En este sentido, refiere implícitamente esta consideración la normativa relativa a los permisos vinculados con el derecho al sufragio activo¹¹⁰. Zanjada por los artículos 14-1 del RD 421/1991 y 37-3-d del ET (RDLeg. 1/1995) la polémica sobre el carácter retribuido de los permisos para votar, la primera de estas normas establece una regulación de la licencia que nos ocupa condicionada por la duración de la jornada de los trabajadores titulares de este derecho¹¹¹. El citado precepto contempla una licencia de cuatro horas dentro del horario laboral del día de la elecciones para el ejercicio del derecho al voto, tiempo que se reducirá proporcionalmente cuando el trabajador deba una jornada reducida, y delega en las administraciones con competencias laborales su garantía y concreción en cada proceso electoral¹¹². Este tratamiento proporcionado a la jornada y al horario del trabajador resulta

¹¹⁰ A los efectos que nos ocupan, no plantean en principio problemas las licencias de los miembros de las mesas electorales, ni las de los interventores y apoderados de las candidaturas, por cuanto que su duración se establece normativamente en atención a sus respectivas funciones, sin tomar en consideración la jornada laboral debida (arts.28-1, 78-4 y 76-4 de la Ley Orgánica reguladora del Régimen Electoral General y 14-2 y 3 del RD 421/1991, de 5 de abril). Disfrutarán todos ellos del día correspondiente a la jornada electoral, si no coincide con su descanso semanal y, salvo los apoderados de candidaturas, de una reducción de 5 horas sobre su jornada de trabajo del día siguiente a las elecciones.

¹¹¹ Sobre este tema, exhaustivamente, ALONSO OLEA, M., Tiempo para votar y quien lo haya de pagar, Madrid, 1992.

¹¹² Esta normativa delegada de ejecución y desarrollo del citado artículo 14-1 del RD 421/1991 y dictada con ocasión de los procedimientos electorales no sólo proporciona la duración del permiso para votar a la cuantía de la jornada debida por el trabajador el día de las elecciones, sino que, además, frecuentemente diferencia la duración del permiso para votar en atención a la mayor o menor coincidencia temporal entre la jornada laboral y la electoral, a la distribución de la jornada u horario, por tanto. En relación con las elecciones locales y autonómicas del 28 de mayo de 1995, vid., entre otras disposiciones, la Orden de la Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales de la Junta de Galicia de 19 de abril de 1995; el Decreto 110/1995, de 9 de mayo, de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía; la Orden de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalidad de Valencia de 2 de mayo de 1995; la Orden del Departamento de Justicia, Economía y Seguridad Social del País Vasco de 15 de mayo de 1995; la Orden Foral de la Consejería de

acorde con los contrapuestos intereses en juego en esta materia. Por un lado la garantía del efectivo ejercicio de un derecho fundamental y por otro los intereses empresariales en no ver interrumpida las prestaciones de las que es acreedor más allá de lo necesario. Quizá resultara justificado en este sentido una regulación específica de otras situaciones de permiso (ex art.19 RFO) que tuviera presente la prestación real del trabajador en relación con el tiempo necesario para atender a las circunstancias justificadoras de otras licencias, de modo que sin mermar la garantía de la eficaz o conveniente respuesta a cada supuesto de permiso, se limitaran posibles sacrificios empresariales evitables e innecesarios¹¹³.

Finalmente, aun cuando posiblemente no se puedan considerar permisos en sentido estricto, por su cercanía funcional y formal con ellos, debemos hacer en este momento alguna referencia a los dos supuestos de reducción de la jornada contemplados en el artículo 37 ET: el previsto para la lactancia de un menor de nueve meses y el que tiene por objeto la guarda legal de un menor de seis años o de un disminuido físico o psíquico. Respecto del primero, en principio parece que el artículo 37-4 ET está pensando en trabajadoras/es que realizan una jornada diaria completa¹¹⁴. En este sentido, la norma se refiere a "la jornada normal", término que no es difícil asimilar al de habitual-completa, de conformidad con el objeto de este permiso¹¹⁵. Por otra parte, tal y como dijimos en relación con otras licencias cuyo momento

Industria, Comercio, Turismo y Trabajo de la Comunidad de Navarra de 12 de mayo de 1995; y las normas aprobadas por la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, de 3 de mayo de 1995; y por la Dirección Provincial de la Rioja, de 8 de mayo de 1995.

¹¹³ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.323 y 324.

¹¹⁴ Para VALDEOLIVAS GARCIA, Y., con apoyo en las Sentencias de la Audiencia Nacional (Social) de 26 de febrero de 1990 y del Tribunal Central de Trabajo de 16 de abril de 1985, el permiso de lactancia no debe verse afectado por el carácter en su caso parcial de la prestación. De esta autora, "Pausas intra-jornadas y descansos inter-jornadas", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.269. No obstante, las dos sentencias que avalan esta conclusión se refieren a jornadas que no obstante ser reducidas, siguen siendo completas y habituales en su ámbito de aplicación; y no a jornadas efectivamente parciales objeto del contrato que nos ocupa. Por este motivo, no creemos que pueda extrapolarse esa posición a cualesquiera jornadas reducidas. Sobre la primera de las sentencias citadas vid., también, DILLA CATALA, M.J., "Jornadas reducidas y derecho de lactancia", A.L., nº25, 1990, págs.1059 y ss.; y sobre la segunda, de esta última autora, "El derecho a la licencia retribuida por lactancia", A.L., nº17, 1989, marg.215. También para ALONSO LIGERO, M.S., "Lactancia y guarda legal", VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, pág.368, el permiso de lactancia es compatible con la reducción de jornada por guarda legal, supuesto más asimilable al trabajo a tiempo parcial.

¹¹⁵ Parece admitir esta posibilidad, GARCIA NINET, J.I., "Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores)", R.T., nº94, 1989, págs.32 y 35.

de disfrute puede ser determinado con cierto margen por el trabajador y cuyo objeto de tutela es ajeno al interés de la empresa, la efectividad de la cobertura de la necesidad que justifica este permiso o reducción puede quedar garantizada cuando la prestación se realice minorada en un cierto grado, sin necesidad de una reducción adicional ex artículo 37-5 ET, por lo que posiblemente estaría justificado un tratamiento particular en atención al carácter parcial de la jornada diaria pactada en su caso¹¹⁶.

En este sentido, probablemente resultara adecuado un tratamiento proporcional al tiempo de trabajo de este permiso¹¹⁷. Así, si la jornada parcial es de menos horas diarias, la licencia diaria por lactancia se vería reducida en la misma proporción. Si, por el contrario, la parcialidad supone una prestación diaria completa pero menos días que los habitualmente laborables, el tratamiento proporcional se daría de forma automática, por condicionarse el disfrute del permiso a la efectiva existencia de prestación diaria, no generándose ese derecho los días de inactividad¹¹⁸. Por lo demás, la proporcionalidad resulta la medida más acorde con una eventual situación de pluriempleo, de modo que cada empresa afectada concediera la licencia en proporción al tiempo trabajado. Pretender, por el contrario, la aplicación equiparadora de estas reducciones para los trabajadores a tiempo parcial en situaciones de pluriempleo sería excesivo.

Respecto de la reducción de la jornada derivada de la guarda legal de un menor de seis años o de un discapacitado (art.37-5 ET)¹¹⁹, esta norma también parece presuponer la

¹¹⁶ En este sentido, GARCIA NINET, J.I., "Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)", R.T., nº94, 1989, pág.37.

¹¹⁷ En sentido contrario, incluso cuando el disfrute del permiso llegara a suponer la ausencia de prestación, LOUSADA AROCHENA, J.F., "El permiso de lactancia", RR.LL., nº14, 1996, págs.24 y 25 y nota a pie de página 43. Vid, también, en términos menos tajantes, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.324.

¹¹⁸ Vid., en este sentido, GARCIA NINET, J.I., "Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)", R.T., nº94, 1989, págs.36 y 37.

¹¹⁹ Vid., también, en general, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Empresarios de la Comunidad Europea (UNICE), la Confederación Europea de Empresas Públicas (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

existencia de una jornada completa, aunque tampoco sea explícita sobre ese particular¹²⁰. De igual modo, como en el supuesto anterior, la atención de la persona que justifica el permiso puede verse cumplida en algunos supuestos de contratación a tiempo parcial sin necesidad de una reducción añadida de la jornada y por tanto sin tener que imponer a la empresa el coste adicional derivado de esa eventual nueva minoración del tiempo de prestación¹²¹. Sin embargo, a diferencia del permiso de lactancia, la reducción por guarda legal no es de carácter retribuida, por lo que la afectación de la misma sobre los intereses empresariales es menos relevante.

No obstante, la configuración normativa de la reducción por guarda legal se traduce en un porcentaje de minoración sobre la jornada de trabajo, sin especificar si esta es la general o la pactada por el trabajador, en su caso parcial¹²². Parece más fundado pensar que se refiera a la específica del trabajador afectado, por cuanto que de lo contrario podrían darse reducciones que de hecho se convirtieran en suspensiones completas de la actividad. De este modo, la aplicación de los porcentajes legales sobre la jornada parcial conlleva por si mismo el tratamiento proporcional de esta reducción al tiempo trabajado. Por lo demás, también en este supuesto el criterio de proporcionalidad al tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial es el más acorde con una eventual situación de pluriempleo del/a trabajador/a afectado/a. En tal caso parece justificado que cada empresa conceda la reducción en función de la jornada debida, lo cual sólo tiene sentido si se predica el tratamiento proporcional de estos permisos.

¹²⁰ Sí parece más explícito el artículo 66 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, que prescribe la aplicación de las reglas sobre cotización en los contratos a tiempo parcial a los trabajadores "...que, habiendo sido contratados a jornada completa...", "...pasen a realizar una jornada reducida..." por las razones de guarda legal previstas en el artículo 37-5 ET. No obstante, no creemos que una norma reglamentaria como ésta, relativa además a materias de seguridad social, pueda ir más allá de lo establecido en la norma más general y de rango legal contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, la aplicación de esta discutible restricción en relación con la amplitud del vigente concepto de trabajo a tiempo parcial, podría dar lugar a negar este derecho a trabajadoras/es con jornadas muy cercanas a la completa pero jurídicamente parciales.

¹²¹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.323 y 324.

¹²² Para ALONSO LIGERO, M.S., "Lactancia y guarda legal", VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982, pág.378, se trata de la jornada acordada según el artículo 34 ET, en convenio o contrato, aunque parece sobrentender que se trata de una jornada completa (págs.378 y 379).

5. RETRIBUCIONES Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

En relación con las instituciones jurídico laborales causadas por el tiempo de trabajo, debemos ocuparnos en este momento de la más relevante consecuencia de éste: las contraprestaciones salariales de la prestación laboral. En principio parece evidente que por referirse de forma directa al tiempo de trabajo la cuantía retributiva se proporcionará al mismo¹²³, al menos respecto de la básica que se fije por unidad de tiempo¹²⁴, siempre como mínimo¹²⁵, y nunca con carácter imperativo¹²⁶. A diferencia de la regulación anterior (art.2-2 RD 1991/1984 y 9 del Decreto de ordenación del salario, 2380/1973, de 17 de agosto) y con la salvedad del contrato novado a tiempo parcial del trabajador que se jubila parcialmente (art.12-5 ET) y de los contratos en prácticas a tiempo parcial (art.4 RFO 2317/1993)¹²⁷, la normativa estatal vigente no prevé expresamente ese prorrateo de la retribución al tiempo trabajado; lo cual, por otro lado, no resulta necesario, por suponer tal división la aplicación aritmética del principio de igualdad¹²⁸. No obstante es frecuente que la negociación colectiva

¹²³ Vid., entre otros, el Acuerdo 21-5 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1995); o el artículo 56 del II Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (1996).

¹²⁴ Vid. el artículo 9 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (1996); y el 31 del X Convenio general de la industria química (1995).

¹²⁵ No obstante, en la práctica no es infrecuente constatar una menor retribución horaria de los trabajadores a tiempo parcial, vid., CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias", Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996, pág.42.

¹²⁶ El artículo 5 del Convenio nº175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, prescribe para los trabajadores contratados a tiempo parcial el derecho a un salario básico, calculado sobre la unidad temporal horaria o sobre piezas o rendimientos, no inferior al de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. También el artículo 4 de la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE nºC 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE nºC 18, de 22 de enero de 1983), dispone la proporcionalidad, salvo norma interna más favorable, en materia de salarios.

¹²⁷ Vid., CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.39.

¹²⁸ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L., El salario, Valencia, 1994, págs.64 y 65, para quienes la proporcionalidad se deduce también indirectamente del artículo 19 del RD 2317/1993 y del artículo 37-5 ET. También, SAVATIER, J., "Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence", Droit Social, nº5, 1988, pág.441.

incorpore cláusulas expresas sobre la referida proporcionalidad, como vimos más arriba¹²⁹.

De igual modo aunque con otras finalidades, también se prevé expresamente esta proporcionalidad del salario al tiempo trabajado, en las normas estatales de garantía de salario mínimo interprofesional y sobre cotizaciones sociales¹³⁰. En relación con la primera de estas materias, el RD 2656/1996, de 27 de diciembre, refiere los salarios mínimos que fija a la jornada legal de trabajo en cada actividad, prescribiendo que si se "realizase una jornada inferior se percibirán a prorrata", como mínimo, se sobrentiende¹³¹. Respecto de las cotizaciones sociales, el propio artículo 12-4 ET prescribe que la base de cotización se constituirá por "las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas". Lo cual no significa que se deba retribuir de forma proporcional al tiempo trabajado, sino que sea cual sea la retribución percibida por un trabajador a tiempo parcial, incluso aunque no resulte proporcional a su jornada, sólo se entenderá cotizado el tiempo efectivamente trabajado.

No resulta tan clara, sin embargo, la incidencia que puede tener la realización de un

¹²⁹ En el ordenamiento italiano, el artículo 5-5 de la Ley 863 de 1984, modificado en esta materia por la ley 389 de 7 de diciembre de 1989, establece que la retribución será proporcional al tiempo de trabajo. Con anterioridad a esta reforma se establecía un mínimo de un sexto del salario mínimo diario. Por su parte, en el Derecho francés, el párrafo décimo primero del artículo L.214-4-2 del Código de Trabajo, prescribe que, teniendo en cuenta la duración de su trabajo y su antigüedad en la empresa, la remuneración del trabajador a tiempo parcial será proporcional a la de un trabajador de igual cualificación ocupado a tiempo completo en un empleo equivalente en el establecimiento o la empresa. En la práctica convencional del Reino Unido, algunos convenios contemplan para los trabajadores a tiempo parcial retribuciones inferiores, pero la mayoría aplican la proporcionalidad al tiempo de trabajo (HEPPLE, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, pág.86).

¹³⁰ En el ordenamiento italiano, en determinados sectores de actividad en los que es frecuente la contratación a tiempo parcial (enseñanza escolar privada, limpieza, asistencia social, religiosa, etc) se prescribe que para los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada no superior a cuatro horas diarias, el mínimo de retribución será el 4% de la pensión mínima a cargo del Fondo de pensiones de los trabajadores dependientes. Tales sectores están tasados en el apartado 16 del artículo 5 de la Ley 863 de 1984, sin perjuicio de que el Ministerio de Trabajo puede extender esta garantía a otros sectores en los que el trabajo a tiempo parcial en jornadas de menos de cuatro horas diarias esté implantado (art.5-16, 17 y 18 de la Ley 863 de 1984). También existe un límite mínimo de retribución para los trabajadores a tiempo parcial cuyo salario se fije convencionalmente, será el 5% de la pensión mínima a cargo del Fondo de pensiones de los trabajadores dependientes (art.5-19 de la Ley 863 de 1984).

¹³¹ Sin que la reducción proporcional al tiempo de trabajo del salario mínimo suponga atentado alguno contra las normas reguladoras y de garantía de los salarios mínimos convenidos o interprofesionales (Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1986, Ar.6257/1986).

trabajo a tiempo parcial en el tratamiento que deben recibir otras formas de remuneración¹³². Por otra parte, en función de la cuantía de la jornada pactada y de la forma de distribución que adopte el tiempo parcial de trabajo, el grado de afectación de las condiciones a remunerar seguramente será distinto. En ocasiones la configuración que las partes den a la jornada reducida puede determinar la simple exclusión de tales condiciones y, con ello, de su compensación económica¹³³. Por el contrario otras retribuciones que no se deriven del tiempo de prestación y en cuyo objeto no incida la concreta forma de trabajo parcial, deberían predicarse en términos idénticos respecto de todos los trabajadores, con independencia de su jornada¹³⁴. También, seguramente, las cuantías que no supongan contraprestación del trabajo¹³⁵, como los conceptos no salariales que compensen gastos derivados de la

¹³² El artículo 10 de la Recomendación n°182 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, recomienda un tratamiento en "condiciones equitativas" en relación con las retribuciones complementarias.

¹³³ Por ejemplo, determinados complementos por realizar jornada partida o continuada (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1993, Ar.4086/1993); pluses de turnicidad, disponibilidad o madrugue (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 19 de diciembre de 1992, As.6142/1992); o ciertos complementos vinculados a la dedicación completa (Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 1992, Ar.9167/1992), como el plus de permanencia del artículo 14 del Convenio colectivo de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996) o el complemento especial de actividad docente, reservado a partir de cierta cuantía de horas de atención directa a los alumnos y diferente en función de la dedicación del trabajador, contemplado en el artículo 36-3-a del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995).

¹³⁴ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.288.

¹³⁵ MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.297; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.82. Sin perjuicio de que no puedan tacharse en todo caso de discriminatorios eventuales tratamientos proporcionales, e incluso que algunos de ellos estén claramente justificados, por ejemplo si se compensan gastos que pueden verse incrementados en función del tiempo de trabajo. En este sentido, no es infrecuente encontrar en la negociación colectiva fórmulas que proporcionan determinadas cuantías económicas no salariales a la retribución o al tiempo de trabajo. Vid. el artículo 13-1 del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994), respecto de las dietas; los artículos 15 y 16 del Convenio colectivo de la empresa "Hero España, Sociedad Anónima" (1996), en relación con el premio por matrimonio y los subsidios por jubilación, invalidez y fallecimiento; el 45 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995), respecto del premio de nupcialidad; o el artículo 39 del Convenio estatal de helados (1995), respecto del premio de vinculación. Los artículos 32, 38 y 40 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1994), les reconocen a los trabajadores fijos discontinuos el derecho a seis kilogramos de azúcar por cada familiar que conviva con ellos, a precio de fábrica, frente a los doce de los trabajadores fijos; la ayuda a disminuidos psíquicos en proporción al tiempo efectivamente trabajado; y prendas de trabajo, como equipamiento mínimo, en períodos más amplios. En materia de seguros de responsabilidad civil y accidentes, el artículo 55 del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995) prescribe un régimen diferente de seguros por accidentes a los trabajadores en función de su régimen de dedicación o jornada.

prestación¹³⁶; aun cuando probablemente la prestación parcial de los servicios también pueda repercutir en la reducción de tales gastos y sus compensaciones¹³⁷. Sin embargo, no es fácil imaginar conceptos retributivos que aun sin traer causa directa en el tiempo de trabajo no reciban cierto influjo indirecto o reflejo de la jornada¹³⁸.

En este sentido, seguramente no se puede separar netamente ningún factor remunerable de la obligación principal de trabajo retribuido, ni esta de su conformación temporal¹³⁹. Siguiendo la estructura salarial prevista de forma genérica en el Estatuto de los Trabajadores (fundamentalmente artículo 26-3), los complementos basados en circunstancias personales del trabajador que sean retribuidos por resultar de hecho o potencialmente provechosos para la empresa son en principio ajenos al tiempo de trabajo, pero indudablemente encontrarán más ocasiones de utilidad empresarial en contratos a jornada completa. Los derivados de la antigüedad (art.25 ET) tampoco pueden desligarse completamente del tiempo de dedicación

¹³⁶ Así, el artículo 13 del X Convenio general de la industria química (1995), en relación con los suplidos; o el 12-3 del Convenio colectivo para las industrias de perfumería y afines (1994).

¹³⁷ En este sentido, el artículo 55 del Convenio estatal de helados (1995) fija unas cantidades específicas para dietas de los trabajadores a tiempo parcial, correspondientes a los desayunos y comidas; el artículo 45 del Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes (1995) aplica la regla de proporcionalidad a la indemnización alternativa a los descuentos que prevé en materia de prendas de trabajo; también el artículo 40 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1994) reconoce a los trabajadores fijos discontinuos un tratamiento diferente en materia de equipamiento mínimo y prendas de trabajo; y el artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997) prescribe que los uniformes y prendas de trabajo "se entregarán con una periodicidad de dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y permanente en un régimen de jornada completa", añadiendo que en "las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad...".

¹³⁸ En este sentido, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.295. Vid., también, aunque en relación con la función pública, la Sentencia de la sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1994 (Ar.7853/1994).

¹³⁹ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.291 y ss.; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.80 y ss.; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.38 y ss. Por su vinculación al sinalagma contractual, incluso se ha aplicado la regla de proporcionalidad a las mejoras voluntarias de Seguridad Social (Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de septiembre de 1995, As.3697/1995); a la indemnización por lesión del derecho de huelga (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias -Las Palmas-, de 20 de mayo de 1994, As.1924/1994); o a la indemnización prevista en convenio colectivo en supuestos de jubilación anticipada (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -Valladolid-, de 22 de junio de 1993, As.2810/1993). En relación con el plus de convenio, el artículo 34 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995) predica su proporcionalidad respecto de los trabajadores a tiempo parcial.

del trabajador a la empresa¹⁴⁰. En este sentido, no sería en todo caso injustificado que una empresa retribuyera el tiempo de vinculación a la misma en términos de tiempo de trabajo efectivo, al menos, más claramente respecto del trabajo a tiempo parcial vertical, en su caso fijo discontinuo¹⁴¹. Los que se derivan de las circunstancias del puesto o del trabajo también reciben un influjo evidente del tiempo que se ocupa en ese puesto y en esos servicios¹⁴².

En fin, hasta los que dependen de los resultados económicos de la empresa o las gratificaciones extraordinarias tampoco son ajenos a la jornada o a la dedicación del trabajador¹⁴³. Los primeros porque la contribución de éste a esos resultados será diversa en

¹⁴⁰ Sobre este tema, vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.283 y ss.; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.191 y ss.; y RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.74. En el ordenamiento italiano, la jurisprudencia admite la reducción proporcional del complemento de antigüedad, con base en la sinalagmaticidad de ese complemento (FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.74 y 75). También admite su tratamiento proporcional MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.579.

¹⁴¹ No es infrecuente que en la negociación colectiva se establezcan criterios específicos de cálculo del complemento de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos, exigiéndoles, en su caso, un periodo de días de trabajo equivalente al que se corresponde con el módulo temporal de que se trate para los trabajadores de prestación continua, o computando el tiempo efectivo de servicios. Vid., por ejemplo, el artículo 13-4 del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994); el artículo 26-2 del Convenio colectivo de la empresa "Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima" (1995); el Acuerdo 23 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1995); el artículo 15 del Convenio colectivo de banca privada (1996); el artículo 45-1 del Convenio colectivo básico para las industrias de fabricación de conservas vegetales (1995); o el artículo 14 del Convenio estatal de helados (1995)

¹⁴² En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.293; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.81. Vid., también, DE LAS HERAS BORRERO, F.M., "Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad", R.P.S., nº130, 1981, pág.92. En relación con el plus de asistencia, vid., el artículo 24 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (1995); sobre el complemento especial de actividad docente, reservado a partir de cierto número de horas de atención directa a los alumnos diferenciado en función de la dedicación del trabajador, vid., el artículo 36-3-a) del Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (1995); también en el ámbito de la Administración Universitaria, respecto de la evaluación de la actividad investigadora, se diferencia el tratamiento de los profesores a tiempo parcial. En relación con el complemento de adaptación, devengado en función del "número de jornadas diarias de trabajo existentes en la empresa con carácter general" y que absorbe los complementos de asistencia, puntualidad y permanencia del convenio anterior, la disposición transitoria tercera del Convenio colectivo de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (1997), dispone su "adaptación" para los trabajadores a tiempo parcial. El Convenio colectivo de banca privada (1996) atribuye la mitad del complemento por "Estímulo a la producción y a la calidad" al "personal cuya jornada no supere las tres horas y media diarias" (art.21); e idéntico porcentaje del "Plus de asistencia y puntualidad" para el "personal cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a tres horas y media diarias", "teniendo derecho a su totalidad cuando su jornada de trabajo fuera superior" (art.22).

¹⁴³ No en su número, aun cuando sí en su cuantía. En tal sentido, vid. el artículo 14-2-d del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994).

función de ese tiempo trabajado. Las segundas porque como pagas destinadas a momentos de presunto especial gasto deben ir parejas a la retribución ordinaria de períodos de presunto gasto normal¹⁴⁴. Y, en último término respecto de ambas, por su práctica asimilación y confusión con la retribución ordinaria por tiempo, de la que a lo sumo se diferenciarán, y no en todo caso, por el momento de su liquidación o vencimiento¹⁴⁵.

Desde esta perspectiva, no resultaría en todo caso injustificado un tratamiento proporcional o particularizado de muchos de los posibles complementos salariales para los trabajadores a tiempo parcial, al menos cuando así se establezca convencionalmente *ex* artículos 26-3 ET y 19 RFO, en la medida en que a su criterio de fijación se une indisolublemente la dedicación temporal del trabajador¹⁴⁶. En este sentido, es frecuente que en las normas paccionadas cuantifiquen determinados complementos salariales separables de la jornada sobre porcentajes de la retribución básica por tiempo, de modo que indirectamente se devengarán de forma proporcionada para los trabajadores a tiempo parcial. Lo que en ningún caso estaría justificado, sería la simple exclusión arbitraria de determinada compensación por el mero hecho de tratarse de un trabajador a tiempo parcial¹⁴⁷. Éstas, de darse, deberán justificarse de forma expresa, razonada y objetiva en cada caso, como ya vimos, presumiéndose la aplicación de la regla de que se trate en caso contrario¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Vid., entre otros, el artículo 37 del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo (1995); el 62-c del Convenio colectivo general del sector de la construcción (1992); y el 18 del Convenio estatal de helados (1995).

¹⁴⁵ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.82.

¹⁴⁶ Vid., en este sentido, el Acuerdo 21-5 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1994); o el artículo 13-3 del Convenio colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (1994). Mantiene una posición más bien contraria al tratamiento diferenciado que planteamos, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.289 y ss.

¹⁴⁷ Vid., las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de junio de 1990 (ATJCE.20/1991), en relación con un subsidio previsto en convenio colectivo para supuestos de extinción del contrato de trabajo, y de 28 de septiembre de 1994 (ATJCE.167/1994), respecto de planes de pensiones convencionales; las del Tribunal Constitucional 52/1987, de 7 de mayo (BOE de 5 de junio), 136/1987, de 22 de julio (BOE de 11 de agosto), y 177/1993, de 31 de mayo, (BOE de 5 de julio), en relación con diversos complementos salariales y con las pagas extraordinarias; las del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1993 (Ar.8051/1993), sobre una ayuda de estudios, y de 28 de septiembre (Ar.7085/1993), respecto de una gratificación por una fusión empresarial; y las de los Tribunales Superiores de Justicia de Valencia, de 8 de marzo de 1994 (As.1215/1994); y de Castilla y León (Burgos), de 23 de junio de 1994 (As.2366/1994), en relación con el complemento de antigüedad.

¹⁴⁸ Vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 8 de marzo de 1994 (As.1215/1994).

También debe responder a la regla de proporcionalidad el salario correspondiente a los descansos y ausencias retribuidos o computables como trabajo, en la medida en que reciben un tratamiento derivado del tiempo de trabajo, remunerándose como si de períodos de prestación se tratasen y, por tanto, sólo en la cuantía que se corresponda con el trabajo debido en ese tiempo¹⁴⁹. En este sentido, en función de la parcialidad de los servicios y del modo de su distribución, será frecuente el prorrateo de la retribución de los descansos en el salario ordinario por el trabajo, especialmente en los supuestos que los tiempos de inactividad derivados de la reducción de la jornada absorban los tiempos de descanso¹⁵⁰.

Por el contrario, deben quedar fuera de esta regla de proporcionalidad o particularidad las retribuciones que se refieran a la cantidad, temporal o material, o calidad del trabajo, respecto de las cuales con carácter general en nada debe incidir la jornada pactada del trabajador, al menos salvo la correspondiente minoración de los rendimientos mínimos en función del tiempo¹⁵¹, y sin perjuicio de algunos matices contrapuestos de difícil e innecesaria concreción en nuestro análisis¹⁵². En cualquier caso, de existir auténticas peculiaridades en cuanto a su reconocimiento en función del tiempo de trabajo, nada impide su atención convencional ex artículo 19 RFO.

En relación con los salarios, también debemos hacer mención de los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento para su protección, en la medida en que por estar referidos y limitados sobre cuantías salariales determinadas, puede resultar discutible la influencia de

¹⁴⁹ En este sentido, el artículo 7-3, párrafo segundo, del RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, dispone el tratamiento proporcional de la remuneración de los descansos semanales cuando el trabajo no se preste a jornada completa.

¹⁵⁰ En este sentido, la configuración jurídica de los salarios debidos por tiempos carentes de prestación resulta especialmente complejo y forzado en el trabajo a tiempo parcial, y su eventual incorporación prorrateada en las retribuciones de los tiempos de prestación no deja de acercarse de hecho a la tesis racionalizadora de ALARCON CARACUEL, M.R., que propugna la existencia de salarios-hora. Vid., de este autor, La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.91 y ss.; y "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.173 y 174. Vid., también, el Acuerdo 21-5 del Convenio de eficacia limitada de la industria azucarera (1995).

¹⁵¹ Así, el artículo 18 del II Convenio colectivo de elaboradores de "pizzas" y productos cocinados para su venta a domicilio (1995); y el 9-3-f del Convenio colectivo de la industria del calzado (1995).

¹⁵² Vid. algunos de ellos en MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.294 y ss.

una eventual prestación-retribución a tiempo parcial. Tanto los privilegios salariales frente al patrimonio empresarial (artículo 32 ET), como los supuestos de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial ante la insolvencia del empresario (artículo 33 ET), responden a un sistema de garantía limitada fundamentalmente sobre dos parámetros: un número determinado de días de retribución y un cálculo sobre la cuantía del salario mínimo interprofesional.

En el primero de los casos, la limitación tiene por objeto ponderar los contrapuestos intereses de los acreedores que concurren con los trabajadores frente al patrimonio insuficiente del empresario y la consideración de la especial naturaleza del salario como medio de vida¹⁵³. En relación con las cantidades aseguradas por el FOGASA, su limitación tiene como finalidad la reducción del gasto público¹⁵⁴. Ambos intereses no deben olvidarse a la hora de valorar la incidencia que, en su caso, debe tener el trabajo a tiempo parcial sobre el límite de las cantidades especialmente privilegiadas o garantizadas.

Junto a ellos, también deben tenerse presentes los intereses de los distintos trabajadores afectados por la insuficiencia patrimonial de su empresario, de modo que el tratamiento de la limitación en la protección de unos créditos no suponga un perjuicio desproporcionado sobre la de otros, especialmente ante la eventual concurrencia de situaciones de pluriempleo. Desde estas perspectivas podría llegar a justificarse un tratamiento proporcional de los topes legales privilegiados o garantizados, en función del carácter parcial de las prestaciones laboral y retributiva, que mantenga el equilibrio entre la cuantía de la deuda y su máximo garantizado a través de los especiales mecanismos de los artículos 32 y 33 ET.

No obstante, en sentido contrario, tampoco debe perderse de vista que los mecanismos

¹⁵³ Vid., exhaustivamente, en relación con el límite del artículo 32-1 ET, RIOS SALMERON, B., Los privilegios del crédito salarial, Madrid, 1984, págs.275 y ss.; y respecto del tope del artículo 32-3 ET, ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "La reforma del régimen de los salarios", en VV.AA. (Coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.51.

¹⁵⁴ Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L., El salario, Valencia, 1994, pág.73; y, desde una perspectiva entonces todavía de lege ferenda, GARCIA MURCIA, J., El Fondo de Garantía Salarial, Madrid, 1983, págs.191 y 192. Por otra parte, no debemos olvidar que la financiación del FOGASA se nutre fundamentalmente de cotizaciones empresariales que se calculan sobre los salarios de los trabajadores, en su caso reducidos en función del tiempo trabajado.

de los artículos 32 y 33 ET establecen unos topes de protección indiferenciados, con independencia del salario real o de la categoría del trabajador afectado, primando con ello la protección de los salarios menores¹⁵⁵; por lo que si se otorga un "mayor" privilegio (desigual en términos proporcionales) a los trabajadores de menor categoría profesional y derivadamente de inferior salario, nada debería impedir esa igual desproporción cuando la menor retribución es consecuencia de una reducción de la jornada. Desde esta perspectiva y a falta de expresa cobertura normativa, posiblemente no puedan proporcionarse los límites de protección salarial de los artículos 32 y 33 ET, que se predicarían, por tanto, en idénticos términos respecto de cualquier trabajador, con independencia de su jornada.

6. ANTIGÜEDAD Y VICISITUDES CONTRACTUALES

A lo largo de este trabajo ya ha sido constatada con reiteración la diferencia conceptual entre el tiempo de trabajo y el tiempo de contrato. El primero configura la duración de la prestación en unidades cronológicas diversas y el segundo determina la vigencia de la relación en la que aquella de compromete. Aquél se computa de modo indirecto, en referencia a una específica unidad temporal natural en la que se desarrolla, alternándose con períodos de inactividad que se excluyen de su cuantificación. Por el contrario, el tiempo del contrato se mide en términos absolutos y directos en tiempo natural o de calendario, en principio de manera continuada e ininterrumpida desde su inicio, o desde la efectiva incorporación del trabajador a la organización productiva de que se trate. Ambos elementos temporales configuran el estatuto jurídico del trabajador, en la medida en que su transcurso va generando derechos y obligaciones laborales¹⁵⁶.

En principio parece que los dos han de desenvolverse de forma independiente, de manera que los efectos de uno no repercutan en los del otro. Nos corresponde en este momento el análisis del elemento constituido por el transcurso temporal de la relación de trabajo como germen de derechos laborales cuando aquella se desarrolla en jornada parcial,

¹⁵⁵ En este sentido, RIOS SALMERON, B., Los privilegios del crédito salarial, Madrid, 1984, pág.335.

¹⁵⁶ Vid., MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, págs.283 y ss.; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.50 y ss.

cuyo conocimiento va a resultar indudablemente complejo por confluir en él dos importantes factores de diversificación. En primer lugar, el propio tiempo de la relación no es una realidad unívoca, sino que conoce en nuestro ordenamiento diversas expresiones cuyo cómputo puede resultar también diferente, y a las que además se asocian en ocasiones efectos distintos¹⁵⁷. En segundo lugar, la pluralidad de posibilidades de parcialidad en la prestación objeto de nuestra contrato, la cual también puede incidir de modo diverso en el cómputo y en los efectos del tiempo de la relación de trabajo¹⁵⁸.

En relación con el primero de los factores de diversificación, común a cualquier contrato de trabajo, la norma básica de nuestro ordenamiento, el Estatuto de los Trabajadores, conoce una variedad de supuestos en los que se atribuye relevancia jurídica al transcurso del tiempo en la relación laboral de modos y con efectos distintos. Sin tomar en consideración el aspecto relativo a la mera vigencia del contrato, cuestión ya tratada en otro momento¹⁵⁹, en esa ley se hace referencia de forma directa o indirecta a aquella realidad temporal como germen de derechos laborales entre otros supuestos en el tratamiento de la promoción y formación profesional (art.4-2-b y 23), en los ascensos y en la promoción económica (arts.24, 39-4 y 25), en la excedencias (art.46 ET) y en la extinción del contrato de trabajo (arts.49 y ss.). Como vemos, en gran parte de las instituciones en las que se desenvuelve la relación laboral tiene incidencia diversa el tiempo que el trabajador lleva vinculado a la correspondiente organización productiva y en su caso a determinada categoría o puesto de trabajo¹⁶⁰.

En torno al segundo de los factores de diversificación, ya hemos reiterado hasta la

¹⁵⁷ En este sentido, para GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, págs.251 y 252, por la elasticidad del término "antigüedad", es preciso analizarla en relación con los singulares efectos que de la misma se derivan.

¹⁵⁸ Sobre la diversa configuración de la antigüedad, vid., RIVERO LAMAS, J., "Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa", R.P.S., n°64, 1964, págs.22 y ss.

¹⁵⁹ Vid. supra capítulo quinto.

¹⁶⁰ Vid., sobre estas cuestiones aunque en relación con normas ahora no vigentes, RIVERO LAMAS, J., "Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa", R.P.S., n°64, 1964, págs.74 y ss.; y CAMPS RUIZ, L.M., "Complementos salariales de carácter personal", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre el salario, Madrid, 1993, págs.443 y ss.

saciedad en estas páginas la enorme pluralidad de posibles jornadas reducidas y de modos de cómputo y distribución que caben en el género contractual de trabajo a tiempo parcial. Una vez más respecto del tiempo de la relación, la antigüedad o el tiempo de servicios, aquella pluralidad también va a tener efectos reflejos¹⁶¹. No obstante, la incidencia de la diversidad de contratos a tiempo parcial respecto del tema que nos ocupa en este momento tiene su máxima expresión tras la incorporación del contrato para trabajos fijos discontinuos en aquella figura¹⁶². Basta una rápida comparación entre la normativa vigente y sus precedentes para constatar lo que venimos diciendo¹⁶³.

La normativa vigente sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial, a diferencia de la regulación anterior, no solventa el problema del cómputo de la antigüedad en relación con esta particular relación¹⁶⁴. El derogado artículo 2-3 del RD 1991/1984 imponía el cómputo de la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial teniendo en cuenta el "tiempo trabajado" desde la fecha de su ingreso en la empresa, como si realizasen su prestación en jornada completa¹⁶⁵, mientras que ni el actual artículo 12 ET ni su desarrollo reglamentario contenido en el RD 2317/1993 disponen nada sobre el particular, debiendo ser por tanto la negociación colectiva la que complete esta laguna en atención al tiempo trabajado (ex art.19 RFO)¹⁶⁶.

¹⁶¹ RAMIREZ MARTINEZ, J.M. propone el cómputo de antigüedad en días de trabajo efectivo, lo que supone un tratamiento diferenciado en función del modo de distribución (vertical u horizontal) del trabajo a tiempo parcial. Del mismo, "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, págs.297 y 298; y "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, marg.172.

¹⁶² En este sentido, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", R.L., nº8, 1994, pág.33.

¹⁶³ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.50 y ss.

¹⁶⁴ Vid., ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.161.

¹⁶⁵ La ambigua mención entrecomillada al tiempo trabajado, para RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.297 y 298, suponía que se computaría sólo el tiempo de trabajo efectivo. No obstante, la referencia equiparadora con los trabajadores a tiempo completo daba a entender que se tomaría en cuenta todo el tiempo del contrato desde el ingreso en la empresa, con independencia de la jornada pactada. En este sentido, CAMPS RUIZ, L.M., Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma, 1994, págs.34 y 35.

¹⁶⁶ Para GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.100 y 101, esta laguna debe interpretarse en favor de la equiparación con los trabajadores a jornada

En la base de esta modificación de las previsiones normativas sobre el cómputo de la antigüedad de los trabajadores con jornada reducida está, probablemente, la inclusión de los trabajos fijos discontinuos en la genérica figura del contrato a tiempo parcial¹⁶⁷. Aunque el derogado RD 2104/1984 no establecía nada sobre esta cuestión, la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos tradicionalmente se venía cuantificando en función del tiempo efectivo de prestación, excluyendo los períodos de inactividad¹⁶⁸. De este modo, la asimilación de estos trabajadores al régimen unitario de los que realizan su prestación a tiempo parcial impedía una equiparación automática en materia de antigüedad, por tratarse de dos tratamientos hasta entonces opuestos. Desde esta perspectiva, al menos de modo apriorístico resulta complejo proporcionar un tratamiento unitario a las distintas instituciones vinculadas al tiempo de la relación de trabajo y a sus respectivos efectos, y a todas las posibles jornadas reducidas que caben en el vigente contrato a tiempo parcial.

Como regla general, podemos entender por antigüedad el tiempo natural o de calendario que transcurre desde la efectiva incorporación del trabajador en la empresa, tiempo que se computa de forma ininterrumpida y continuada mientras el contrato siga vigente y con carácter general siempre que continúe realizándose la prestación pactada¹⁶⁹. No creemos que con carácter general y sin tener en cuenta el concreto efecto atribuido en cada caso a la

completa, ex art.19 RFO. vid., también, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.32 y 33.

¹⁶⁷ Vid., MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, págs.66 y 67.

¹⁶⁸ Así lo hacía expresamente la regulación de los trabajos fijos discontinuos anterior al RD 2104/1984, contenida en el RD 2303/1980, de 17 de octubre, en su artículo 4-3. Vid., CAMPS RUIZ, L.M., "Complementos salariales de carácter personal", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre el salario, Madrid, 1993, págs.447 y 448. La omisión de esta regla en el RD 2104/1984, en relación con el anterior Reglamento fue interpretada por CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, pág.1046, como un cambio de criterio legislativo, de modo que se computaría el tiempo de antigüedad desde el ingreso en la empresa sin descontar los períodos de inactividad. En sentido contrario, RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.74. Vid., también, CAMPS RUIZ, L.M., Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma, 1994, págs.32 y 33.

¹⁶⁹ En este sentido, aunque en relación con los complementos salariales por antigüedad, CAMPS RUIZ, L.M., Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma, 1994, págs.34 y 35, para quien esa interpretación es la más acorde con la finalidad de la norma, cual es premiar la vinculación de un trabajador a su empresa. También VV.AA., (Dir. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.), Curso de Derecho del Trabajo, Valencia, 1996, pág.359.

antigüedad, pueda establecerse de manera justificada y razonable como regla, en todo caso y para cualquier tipo de contrato a tiempo parcial, el cómputo de la misma en tiempo de trabajo¹⁷⁰.

Cuestión diferente es que determinados efectos jurídicos vinculados a la antigüedad sí puedan verse afectados por la parcialidad de los servicios por alterarse en tal caso su funcionalidad general. Pero en tales casos no significa que la reducción de la jornada suponga la correspondiente incidencia en la antigüedad del trabajador, sino en su efecto añadido¹⁷¹. Ejemplo posiblemente paradigmático de lo que decimos es el complemento salarial por antigüedad, que vimos más arriba, en el cual la parcialidad de la prestación podrá suponer la proporcional reducción retributiva por ese concepto, pero probablemente no tanto por la minoración de ese tiempo de vinculación, como por la reducción que resulte aplicable al salario de cálculo¹⁷², éste sí afectado por el equilibrio de prestaciones trabajo-salario y por tanto sí inferior en atención al tiempo trabajado¹⁷³. Será, por tanto, en los efectos típicos derivados de la antigüedad donde determinadas formas de trabajo parcial podrían llegar a

¹⁷⁰ Vid., DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.76; MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.285, entre otras; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., n°6, 1985, pág.1046; y GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°5-6, 1994, págs.100 y 101. En este sentido, en el Derecho francés, el párrafo décimo segundo del artículo L.214-4-2 del Código de Trabajo, prescribe que para la determinación de los derechos ligados a la antigüedad, ésta será computada para los trabajadores a tiempo parcial como si hubieran estado ocupados a tiempo completo, los períodos no trabajados serán tenidos en cuenta en su totalidad.

¹⁷¹ Vid., en este sentido, OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, págs.41 y ss.; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.178; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.41.

¹⁷² La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 15 de febrero de 1996 (As.326/1996), estimó injustificada la pretensión de exigir a los trabajadores a tiempo parcial un tiempo de prestación de servicios equivalente al de los trabajadores a jornada completa para generar el derecho al correspondiente complemento de antigüedad y, al mismo tiempo, el devengo prorrateado de su cuantía; es decir, un tratamiento proporcional duplicado, "produciéndose el absurdo de exigirse un período carencial como si fuesen trabajadores a tiempo completo para luego abonarles dicho complemento a tiempo parcial".

¹⁷³ Vid., OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, pág.41; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.178; y RUA MORENO, J.L. DE LA y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, pág.41.

incidir en alguna medida¹⁷⁴.

La primera de las materias en las que se contempla el tiempo de vinculación a la empresa como germen de derechos laborales es la relativa a la promoción y formación profesional, prevista en los artículos 4-2-b, 23, 24 y 25 ET. En relación con la promoción económica, este último precepto no menciona específicamente la antigüedad, sino algo de perfiles más difusos que denomina "trabajo desarrollado"¹⁷⁵. Por su parte, sin embargo, el artículo 24 ET sí precisa expresamente el criterio de antigüedad del trabajador como elemento a valorar para la realización de un ascenso, si bien conjugado con otros elementos como la formación, los méritos y las facultades organizativas del empresario. Por otra parte, la citada norma legal remite a los convenios colectivos o a los acuerdos de empresa para que establezcan los concretos mecanismos de promoción profesional aplicables a cada empresa.

En este sentido, tanto por aplicación del artículo 24 ET en relación con los ascensos con carácter general, como del artículo 19 RFO respecto de las peculiaridades de los trabajadores a tiempo parcial, serán las normas convenidas las que determinen el cómputo de la antigüedad a efectos de ascenso para los trabajadores que no realicen una jornada completa. A falta de una referencia normativa más específica, no creemos que deba proporcionarse la antigüedad al tiempo efectivo de prestación parcial, especialmente en esta materia. Por una parte y a diferencia del tiempo de servicios, la antigüedad mide el tiempo de vinculación del trabajador a una organización productiva o, en su caso, a un puesto determinado, vinculación que comienza con el efectivo ingreso del mismo y que se mide ininterrumpidamente desde

¹⁷⁴ Por el contrario, el artículo 3 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las distorsiones de la competencia (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990), parece establecer el criterio de la proporcionalidad en el tratamiento de la antigüedad.

¹⁷⁵ Sobre el deslinde entre la promoción económica en función del trabajo realizado y el complemento de antigüedad, vid., CAMPS RUIZ, L.M., "Antigüedad", en VV.AA.(Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo V, Madrid, 1985, págs.359 y ss. Vid., también, LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, págs.214 y ss.; y RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L., El salario, Valencia, 1994, págs.81 y ss.

entonces, al igual que la misma vigencia del contrato¹⁷⁶. Salvo supuestos especiales de jornadas realmente escasas o marginales o de pluriempleo, no creemos que deba suponerse en todo caso una menor implicación personal del trabajador a los intereses empresariales y una inferior vinculación a la empresa por la menor duración de la prestación. Por otro lado, la configuración de esta implicación o vinculación, no obstante estar referenciada en cantidades de tiempo, significa algo más que esa concreta expresión, por lo que resulta, además, de complejo prorrateo en función del tiempo trabajado¹⁷⁷.

Por lo demás y en relación con los ascensos a los que nos referimos en este momento, el trato minorado de la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial podría condenar a éstos no sólo a la continuidad en una jornada menor en muchos casos impuesta, cuando el puesto vacante para el ascenso lo fuera a jornada completa, sino a la fosilización de su categoría profesional, con la correspondiente ineffectividad de su derecho a la promoción profesional (arts.35-1 CE y 4-2-b ET)¹⁷⁸. Por otra parte, la diferencia de trato que en su caso pudieran merecer los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que realizan su prestación en jornada completa, podría incorporarse sin dificultad en los otros criterios previstos en la ley, como la formación o los méritos, probablemente mayores en función del tiempo dedicado a la concreta prestación de servicios¹⁷⁹.

En íntima conexión con el artículo 24 ET, referido a la promoción profesional, está la previsión del artículo 39-4 de esa misma ley, sobre movilidad funcional ascendente. Esta

¹⁷⁶ Vid., ALBIOL MONTESINOS, I., El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales, Bilbao, 1992, págs.87 y ss.

¹⁷⁷ En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de febrero de 1991 (ATJCE.128/1991) considera que el cómputo diferente de la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los contratados a jornada completa a efectos de promoción, es discriminatorio cuando afecta a un mayor número de mujeres que de hombres, por carecer de una justificación objetiva y razonable.

¹⁷⁸ En este sentido, los artículos 15 y 17 de la Recomendación n°182 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, recomiendan la adopción de medidas para superar las dificultades específicas de los trabajadores a tiempo parcial en materia de formación y promoción profesional y que se facilite el acceso de los mismos a puestos de trabajo cualificados y de dirección.

¹⁷⁹ Probablemente en este sentido, el artículo 2-1 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990), prescribe un deber de tratamiento comparable en materia de formación profesional, si bien "teniendo en cuenta la duración de las prestaciones y la naturaleza de las tareas a efectuar".

norma prevé la posibilidad de reclamar el ascenso cuando con ocasión de un cambio temporal de puesto se vengán desarrollando trabajos de superior categoría durante más de seis meses en un período de un año, o más de ocho en un período de dos años. Indudablemente la realización de un trabajo a tiempo parcial debe tener incidencia en esta regulación, pues de lo contrario trabajadores con jornada reducida, en función de la distribución anual de ésta, podrían realizar permanentemente funciones superiores a las de su grupo profesional o categoría equivalente sin consolidar nunca su derecho a solicitar el reconocimiento de la posición que les corresponde. Fundamentalmente para los trabajadores a tiempo parcial que no realicen su prestación todos los meses parece justificada una reducción proporcional del tiempo exigido en un puesto superior para que generen una expectativa de ascenso, de conformidad con lo que establezca el convenio colectivo sobre esa materia (arts.25 y 39-4 ET)¹⁸⁰. No así la alteración de los correspondientes períodos de referencia, computables de fecha a fecha¹⁸¹.

En este sentido, no creemos que pueda plantearse la posibilidad de referir los plazos legales a tiempo de efectiva prestación, proporcionando la relación normativa entre el tiempo trabajado en un puesto superior y el período de cómputo al contrato a tiempo parcial de que se trate. Es decir, completando esos plazos legales con días en los que efectivamente existió trabajo, dentro de los cuales se incluirían aquellos en los que se trabajó en un puesto superior, en la medida en que la norma no prescribe expresamente el cómputo natural del tiempo¹⁸². Esta solución no parece la más adecuada, por cuanto que, por una parte, el período de referencia probablemente deba computarse en tiempo de calendario; y, por otra, esa forma de cálculo dificultaría enormemente la posibilidad de que un trabajador a tiempo parcial

¹⁸⁰ En este sentido, para VINUESA ALADRO, A., los plazos legales para la reclamación del ascenso se justifican en la dedicación habitual del trabajador a esa función superior, no en su concreta expresión numérica. Debe atenderse, por tanto, más a la naturaleza y finalidad de la norma que a su letra. De este autor, "Categorías profesionales y ascensos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo V, Madrid, 1985, pág.277.

¹⁸¹ CONDE MARTIN DE HJAS, V., "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes), Tomo I-Vol.2º, Madrid, 1994, pág.202.

¹⁸² VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo-V, Madrid, 1985, págs.281 y 282, acepta este cómputo en tiempo de trabajo, de conformidad con la finalidad de la norma.

completara los períodos correspondientes. En cualquier caso, las evidentes particularidades del supuesto que planteamos justificarán este u otro tratamiento específico en la negociación colectiva en atención al tiempo de trabajo, en este caso tanto por aplicación del artículo 39-4 ET, como del 19 RFO¹⁸³.

Otra norma que también atribuye especial relevancia a la antigüedad del trabajador en la empresa es el artículo 46-2 ET, en relación con la excedencia voluntaria. Aun cuando el concepto antigüedad es el mismo que el que acabamos de ver respecto de la promoción profesional, a diferencia del artículo 24 ET, el 46-2 contiene una norma completa y autosuficiente, que no precisa de complemento convencional alguno, sin perjuicio de su siempre posible mejora o suplemento. No obstante, la sola cobertura normativa del artículo 19 RFO podría amparar un tratamiento convenido diferenciado para los trabajadores a tiempo parcial en materia de excedencia voluntaria, en el supuesto de que se entendiera necesario por la peculiaridad de su menor prestación¹⁸⁴. Junto con la antigüedad como elemento conformador de la excedencia voluntaria en el que la parcialidad del trabajo podría repercutir, esta particular vicisitud también se expresa en un tiempo en el que las principales obligaciones laborales se ven interrumpidas, por lo que una vez más también cabe plantearse la incidencia que la reducción de la jornada puede tener en esta otra dimensión temporal de la excedencia voluntaria¹⁸⁵.

Desde la primera de estas perspectivas, el artículo 46-2 ET exige una antigüedad de un año para que el trabajador pueda solicitar el paso a una situación de excedencia voluntaria. Como dijimos, la antigüedad es un concepto que se mide de forma ininterrumpida y continuada desde la efectiva incorporación del trabajador en la empresa, computándose todo el tiempo natural que transcurre desde entonces siempre que siga vigente la relación y con

¹⁸³ El artículo 14-2-d) del Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas (1994) reconoce en esta materia el principio de igualdad de trato.

¹⁸⁴ Vid., PEDRAJAS MORENO, A., La excedencia laboral y funcionarial, Madrid, 1983, págs.249 y ss.

¹⁸⁵ Partimos, igualmente, de que los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán en principio de este derecho, al menos si su contrato es de vigencia indefinida, sin perjuicio de la particularidades de su ejercicio, en las que nos centraremos. También reconocen este derecho con carácter general a los trabajadores a tiempo parcial, ARGÜELLES BLANCO, A.R., La excedencia laboral voluntaria, Pamplona, 1997, págs.198 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., La excedencia laboral y funcionarial, Madrid, 1983, pág.254.

carácter general en tanto se realice efectivamente la prestación pactada, con independencia de la duración de ésta¹⁸⁶. Desde este punto de vista, no creemos que pueda pretenderse incrementar ese plazo por el hecho de que la prestación se realice en jornadas inferiores a las habituales completas¹⁸⁷.

Por otro lado, este derecho se genera por el transcurso de un tiempo determinado de vinculación a una empresa y se deriva de la ley, no de una concreta cantidad de trabajo previamente prestada. El interés del empresario en que el trabajador solicitante acredite cierta permanencia en su organización productiva y el del trabajador en verse liberado de la prestación durante determinado período por cualesquiera circunstancias que le afecten no se ven modificados por el hecho de que éste realice su prestación una jornada menor. Por el mismo motivo, no creemos que pueda pretenderse la reducción de la excedencia voluntaria como consecuencia de la parcialidad del tiempo de prestación¹⁸⁸. De igual modo, el equilibrio contractual queda garantizado por cuanto que la prestación interrumpida durante el plazo de excedencia es la pactada.

¹⁸⁶ Para PEDRAJAS MORENO, A., La excedencia laboral y funcional, Madrid, 1983, pág.266, en la antigüedad a efectos de excedencia se tienen en cuenta también los tiempos de inactividad computables en materia de antigüedad con carácter general. Para GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.198, la antigüedad se computa en tiempo de servicios.

¹⁸⁷ Vid., en este sentido, OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.41; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.76; TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.154 y 155; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.41. También para ARGÜELLES BLANCO, A.R., La excedencia laboral voluntaria, Pamplona, 1997, págs.226 y 227, la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial a efectos de excedencia debe computarse de fecha a fecha, desde el ingreso en la empresa hasta el momento de solicitud de la excedencia, como si fueran trabajadores a jornada completa, al menos, claramente, cuando su prestación parcial sea diaria u horizontal, o intermitente o vertical pero con períodos de interrupción reducidos. No obstante admite excepciones "que convendría que fijase la negociación colectiva, en relación con los trabajos discontinuos en los que en cómputo anual resulta haber un tiempo de interrupción muy superior al de trabajo". Desde esta perspectiva, afirma que no cabe establecer un criterio único, seguro y válido para todos los tipos de trabajo a tiempo parcial y destaca el importante papel de la negociación colectiva para establecer peculiaridades en esta materia (pág.227, nota a pie de página 21).

¹⁸⁸ En este sentido, también estima que la duración de la excedencia para los trabajadores a tiempo parcial será la misma que la aplicable a los trabajadores a jornada completa, ARGÜELLES BLANCO, A.R., La excedencia laboral voluntaria, Pamplona, 1997, págs.198 y 199. También GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.198; y MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, pág.61, si bien estos autores parecen entender que la antigüedad se mide en tiempo de servicios efectivos.

Fuera de las vicisitudes laborales vinculadas a la antigüedad en la empresa que acabamos de analizar, también cabe plantearse brevemente las consecuencias que, en su caso, puede tener la prestación parcial de los servicios en otras vicisitudes del contrato de trabajo, no ya desde aquella perspectiva, sino desde la propia configuración legal de estas alteraciones del normal desarrollo de la relación laboral. En primer lugar, respecto de las suspensiones y las excedencias (arts.45 y ss. ET), no creemos que deban verse afectadas en su regulación respecto de los trabajadores a tiempo parcial¹⁸⁹. Todas las situaciones que amparan estas interrupciones de la actividad resultan incompatibles con la continuidad de la prestación del trabajo, por lo que su coincidencia en el tiempo y la concurrencia de las circunstancias legales determinarán la ausencia de trabajo en el período que en cada caso corresponda, período que se desarrollará de manera continuada e ininterrumpida desde la aparición de la causa suspensiva, con independencia de que el trabajo debido en el mismo sea completo o parcial. El carácter minorado de la prestación y su forma de distribución podrá incidir a lo sumo en algún efecto reflejo de la situación suspensiva de que se trate (vgr. la cuantía y los momentos de devengo del subsidio por maternidad o por incapacidad temporal); o en el efectivo disfrute de la interrupción, en la medida en que una menor prestación supone una menor probabilidad de simultaneidad temporal entre trabajo debido y situación suspensiva, tal y como vimos respecto de los permisos.

Tan sólo en las causas suspensivas derivadas de la voluntad de las partes podrían éstas pactar su cómputo en tiempo laboral, pero ni siquiera en la suspensión de empleo y sueldo impuesta en su caso por el empresario a un trabajador a tiempo parcial, puede admitirse la suma tan solo de los tiempos de efectiva prestación. En tal caso, parece más fundado computar el período de suspensión de fecha a fecha y por tiempo natural, tal y como aconseja el mantenimiento del equilibrio contractual prestación-contraprestación, incumplimiento-sanción, y como dispone con carácter general el artículo 5 del Código Civil¹⁹⁰.

¹⁸⁹ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.75 y 76.

¹⁹⁰ En este sentido, vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de mayo de 1993 (As.2535/1993); e ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.393 y 394. Vid., también, RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.73.

En relación con la excedencia y en íntima conexión con los permisos ya examinados, merece también una atención particularizada la previsión del párrafo segundo del artículo 37-3-d ET, que faculta al empresario para imponer al trabajador la excedencia forzosa cuando el cumplimiento de un deber público de carácter personal le imposibilite su prestación "en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses". Por la expresa mención que en el citado precepto se hace del artículo 46-1 ET, se deduce que aquella norma se refiere a una misma situación de deber de la que nace una pluralidad de obligaciones cuyo cumplimiento impide la realización del trabajo, no a una diversidad de deberes públicos de causa y origen diferente.

La precisión legal al porcentaje de ausencias ha de entenderse referido no a las horas laborables con carácter general, sino a las que resulten debidas por cada trabajador en el citado período de tres meses. Se aplicará por tanto de manera automática la regla de proporcionalidad respecto de los trabajadores que hayan convenido su prestación a tiempo parcial. Por un lado, porque proporcionar la relación entre tiempo de trabajo pactado y tiempo de ausencia es la solución más acorde con el mantenimiento del equilibrio contractual. Por otro, por cuanto que el propio precepto se refiere a la "imposibilidad de la prestación del trabajo debido", el cual se proyecta lógicamente sobre las "horas laborables" para el trabajador, únicas debidas¹⁹¹.

7. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el ámbito de las reglas sobre la extinción de la relación laboral, el trabajo a tiempo

¹⁹¹ En relación con esta cuestión, el trabajo a tiempo parcial podría presentarse como una alternativa menos gravosa para las partes ante una situación que impide el normal desarrollo temporal del trabajo. Mediante convenio colectivo se podrían regular situaciones que legitimaran al empresario o al trabajador a imponer la reducción de la jornada como alternativa a una excedencia forzosa o a una suspensión íntegra del contrato de trabajo. En relación con el servicio militar y la prestación social sustitutoria, vid. el artículo 20 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Agencia Nacional del Tabaco (1991); el 24 del Convenio colectivo de la empresa "Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de venta" (1995); el 42 del Convenio colectivo de la empresa "Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada" (1995); el 17-2 del Convenio colectivo de la Real Federación Española de Gimnasia (1995); o el artículo 47-c del X Convenio general de la industria química (1995). Vid. ALVAREZ MARTINEZ, J.C., "Del permiso laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Comentario al apartado d) del número 3 del artículo 37 del E.T.", *T.S.*, nº65, 1996, pág.47.

parcial puede hacerse acreedor de importantes particularidades desde dos dimensiones que debemos destacar. La primera, indicada en líneas precedentes, en relación con el tiempo de previa vinculación del trabajador en la empresa, relevante a efectos de preaviso, indemnizaciones y salarios de tramitación¹⁹². La segunda, el tiempo de prestación debida, que además de afectar a las materias anteriores repercute, en sentido negativo, en las ausencias al trabajo que pueden justificar un despido objetivo o disciplinario.

En el primero de éstos ámbito y sobre la primera de las materias anunciadas, respecto del plazo de preaviso de denuncia de la extinción, sólo se condiciona al tiempo en relación con los contratos de duración determinada: los que tengan una vigencia superior a un año deberán denunciarse con quince días de antelación al momento de la extinción (art.49-1-c), último párrafo ET)¹⁹³. No debe afectar en absoluto a esos plazos el hecho de que el contrato sea a tiempo parcial puesto que la norma se refiere a la duración del contrato y no a la de la prestación, sin perjuicio de que la indemnización por su incumplimiento pudiera verse afectada por la retribución, en su caso parcial, debida en los días de preaviso incumplidos (art.8-3 RD 2546/1994)¹⁹⁴. Tampoco plantea problemas el tema relativo a los salarios de tramitación (art.56-1-b y 2, y 57 ET y concordantes de la LPL), por cuanto que serán debidos en función del tiempo de trabajo comprometido, en su caso parcial, en el período en el cual se devengan¹⁹⁵. De igual modo, la retribución que eventualmente se perciba por la prestación de servicios desarrollada para otro empresario en ese período se descontará de aquellos, pero

¹⁹² Vid., OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, págs.42 y 43. También la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de julio de 1987 (As.16550/1987).

¹⁹³ En otros supuestos en los que se exige un plazo de preaviso de la denuncia extintiva, este plazo se impone con independencia de la duración del contrato. Así, respecto de la dimisión (art.49-1-d ET), o en el despido por causas objetivas (art.53-1-c ET).

¹⁹⁴ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.192; GRASSELLI, S., Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968, pág.264; MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, pág.269; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.100.

¹⁹⁵ Vid. las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid, de 11 de marzo de 1994 (As.1154/1994); y de Valencia, de 5 de mayo de 1995 (As.2138/1995). También, CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, pág.1052; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.73; y GARATE CASTRO, J., Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido, Madrid, 1994, págs.257 y ss.

sólo la correspondiente a los tiempos de trabajo que resulten coincidentes, único supuesto en el que se cumple el objeto de tal descuento, consistente en evitar un enriquecimiento injusto para el trabajador¹⁹⁶.

Tampoco parece plantear problemas el cálculo de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo cuanto este es a tiempo parcial¹⁹⁷. Con diversidad de cuantías y de cifras de cálculo, las indemnizaciones de los distintos supuestos de extinción de la relación laboral contemplados en el Estatuto de los Trabajadores responden a una misma formulación: un número determinado de días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo legal de cierta cantidad de mensualidades de salario (arts.17-3-párrafo segundo, 40-1-párrafo cuarto, 41-3-párrafo segundo, 50-2, 51-8, 53-1-b, 56-1-a ET y DA primera RD Ley 8/1997)¹⁹⁸. La existencia en esta fórmula de cálculo de dos elementos temporales (días de salario y años de servicio) y la posibilidad de prorrateo por meses de los períodos que no lleguen a una anualidad, facilita su aplicación mecánica a los contratos con jornada parcial, de forma proporcional al tiempo trabajado, cualquiera que sea el modo de distribución de ese trabajo pactado¹⁹⁹.

Es decir, si el trabajo parcial es horizontal, se realiza por horas al día, su contraprestación retributiva será también reducida diariamente, por lo que al hacerse el cálculo de la indemnización por extinción sobre ese salario minorado se asegurará la proporcionalidad de aquella compensación²⁰⁰. Por su parte, si el trabajo a tiempo parcial se

¹⁹⁶ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 10 de diciembre de 1992 (As.6290/1992).

¹⁹⁷ Vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de febrero de 1994 (As.750/1994).

¹⁹⁸ Vid., VALDES DAL-RE, F., "El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente", RR.LL., n°1, 1996, págs.1 y ss.; y SAVATIER, J., "Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence", Droit Social, n°5, 1988, pág.443.

¹⁹⁹ Vid., OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, págs.42 y 43; y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.178 y 179; y CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.41.

²⁰⁰ En este sentido, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.298. Vid., también, FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El cálculo de la indemnización por despido improcedente (día de salario y jornada reducida)", R.P.S., n°139, 1983, págs.225 y ss.

pacta por días completos pero en menor número de los que resulten laborales con carácter habitual en una anualidad²⁰¹, si se distribuye verticalmente, la aplicación del segundo elemento temporal antes referido, el tiempo de prestación efectiva de servicios²⁰², y el prorrateo por meses de los períodos que no lleguen al año, significará que el día de salario de cálculo se va a referir a la suma de los días efectivamente trabajados con anterioridad a la extinción, con lo que se asegura también el prorrateo²⁰³. Lógicamente, en este caso los días trabajados a tiempo parcial anual han de referirse sobre los días laborales habituales y los computables como tales en ese período, no sobre el año natural²⁰⁴, de modo que habrá de incluirse la correspondiente proporción de los días de inactividad retribuidos²⁰⁵.

Por el contrario, la aplicación de los topes legales, delimitadas sobre mensualidades salariales, no precisa ninguna operación adicional para su aplicación proporcional, en la medida en que esa mensualidad se calculará sobre el salario ya minorado proporcionalmente del trabajador a tiempo parcial, con lo que el máximo legal ya resultará prorrateada. De este modo se mantiene el sinalagma trabajo-salario, presente en los conceptos indemnizatorios que

²⁰¹ En último término, el trabajo a tiempo parcial distribuido en menor número de días que el habitual, lo será siempre en referencia anual, ya sea a su vez a la semana o al mes.

²⁰² Y no la antigüedad en la vinculación a la empresa. Vid., en relación con el trabajo fijo discontinuo, las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 5 de marzo de 1985 (As.1587/1985), de 3 de noviembre de 1987 (As.23883/1987), y de 5 de abril de 1989 (As.2819/1989). En sentido contrario, DE LA RUA MORENO, J.L. y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, pág.42, estiman que el tiempo de servicios se mide en cómputo natural.

²⁰³ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.99; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.237; ALMANSA PASTOR, J., "Forma y efectos de la extinción por causas objetivas", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo- IX, Vol.1º, Madrid, 1983, pág.325; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.185 y 186. Por su parte, MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.298, propone reconducir el salario hora al salario día para determinar el módulo de cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores a tiempo parcial verticales; y estima que los años de servicio se deben computar como la antigüedad, desde el ingreso del trabajador en la empresa y sin tener en cuenta su mayor o menor prestación.

²⁰⁴ En este sentido, vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.237; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.185 y 186.

²⁰⁵ RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.72 y 73.

la ley anuda a determinadas situaciones extintivas de la relación laboral y con ello, la funcionalidad de las normas correspondientes²⁰⁶.

No obstante, en este sentido, la aplicación del tope puede presentar alguna dificultad respecto del contrato con jornada reducida que se desarrolle en menor número de meses completos al año, de modo que la retribución mensual que pone límite a la compensación se ve referida a una mensualidad de salario completo cuando el trabajo no tiene ese carácter. En este caso no es claro que el máximo legal se deba proporcionar en su referencia anual, mediante la división del salario percibido en el año entre doce meses, con el objeto de adecuar la limitación proporcional del módulo de cálculo de la cuantía indemnizatoria y el máximo global, por cuanto que en la ley parece existir una correspondencia entre ambos límites.

También en relación con las indemnizaciones ligadas a la extinción del contrato de trabajo, merece la pena referirse a un supuesto de compensación por extinción claramente separado de los que acabamos de examinar: la indemnización de una mensualidad de salario por finalización del contrato derivada de muerte, jubilación o incapacidad del empresario (art.49-1-g, párrafo segundo ET). A diferencia de las situaciones anteriores, la ausencia de elementos de cálculo referidos al salario del trabajador o al tiempo de servicios previos dificulta la aplicación proporcional de la citada indemnización legal cuando el trabajo a tiempo parcial se realice un número menor de meses completos al año. No obstante, podría pretenderse este prorrateo de los salarios anuales entre doce meses para calcular la indemnización en tales casos, en la medida en que de otro modo la aplicación mecánica de la norma ampararía el devengo de indemnizaciones distintas para trabajadores a tiempo parcial con idéntica jornada anual, en función de la diversa forma de distribuir su prestación y de igual manera, compensaciones iguales a trabajadores con jornada completa y a tiempo parcial²⁰⁷.

²⁰⁶ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.99 y 100; y MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994, pág.299.

²⁰⁷ Con carácter general, el artículo 7 del Convenio n°175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, ordena que se garantice el disfrute en "condiciones equivalentes", entre otras materias, en lo que se refiere a la terminación de la relación de trabajo, entendiéndose como condiciones equivalentes la reducción proporcional al tiempo de trabajo de las prestaciones económicas derivadas de esa situación. Por su

En relación con el segundo de los ámbitos anunciados al inicio de este epígrafe, el relativo a las ausencias al trabajo como incumplimientos de la prestación debida, nuestro Ordenamiento contempla dos instrumentos de reacción frente a tales conductas omisivas, en alguna medida análogos y alternativos²⁰⁸: el despido por causas objetivas (art.52-d ET) y el despido disciplinario (art.54-2-a ET)²⁰⁹. En ambos casos, la concurrencia de determinado número de ausencias al trabajo, justificadas o no y establecidas legalmente en el primer caso, e injustificadas y ordinariamente cuantificadas en convenio colectivo en el segundo, legitima al empleador para desistir del contrato de trabajo.

En principio, este incumplimiento derivado de la ausencia al trabajo diario debe referirse al concreto número de días de trabajo debidos por el trabajador, en la medida en que se trata de un incumplimiento contractual y ontológicamente éste sólo puede referirse a la obligación pactada²¹⁰. En este sentido, parece justificado que la cuantificación que en su caso se haga de las ausencias diarias a los efectos extintivos mencionados varíe proporcionalmente en función del concreto número de días de prestación debidos por cada trabajador. La referencia del incumplimiento a la jornada debida justifica un tratamiento proporcional que mantenga inalterado y en equilibrio el binomio deber-incumplimiento cuando concurren jornadas de duración diferente. Lo que resulta indiferente a estos efectos, sin embargo, es la duración de la jornada diaria incumplida, por cuanto que la ausencia supone la total falta de

parte, el artículo 4 de la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983), también dispone la proporcionalidad, salvo norma interna más favorable, en materia de indemnizaciones por despido; y, en el mismo sentido, el artículo 3 de la Propuesta de Directiva del Consejo de 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las distorsiones de la competencia (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990). En el ordenamiento francés, el párrafo décimo tercero del artículo L.214-4-2 del Código de Trabajo, dispone que la indemnización por despido y la indemnización por extinción por jubilación de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa serán calculadas proporcionalmente al período de trabajo efectuado según una y otra modalidad desde su ingreso en la empresa.

²⁰⁸ En relación con las faltas que justifican una sanción disciplinaria, vid., CASTRO ARGÜELLES, M.A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, 1993, págs.130 y ss.; y DELGADO UCELAY, I., "Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo", en VV.AA., Estudios sobre el despido disciplinario, Madrid, 1992, págs.125 y 126. Respecto del despido por causas objetivas, GONZALEZ ORTEGA, S., Absentismo y despido del trabajador, Pamplona, 1983, págs.163 y ss.

²⁰⁹ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.95 y 98.

²¹⁰ Vid., GONZALEZ ORTEGA, S., Absentismo y despido del trabajador, Pamplona, 1983, págs.181 y 182.

trabajo debido en una jornada diaria, con independencia de su duración. El incumplimiento contractual es el mismo sea cual sea la prestación diaria pactada porque lo que se sanciona es la omisión de una obligación debida, el trabajo diario, sin que se condicione al daño efectivo que esa ausencia pueda provocar a la empresa²¹¹.

Desde este punto de vista, por tanto, en función de cual sea la forma de distribución del trabajo a tiempo parcial, la determinación del número de ausencias que en su caso tipifique o gradúe una infracción laboral se debería prorratear entre los días de trabajo debidos por el trabajador con jornada parcial. Al menos cuando esa cuantificación se realice a tanto alzado, por cuanto que su precisión porcentual sobre las jornadas laborables implicaría la automática aplicación proporcional al trabajo a tiempo parcial.

En este sentido, el primero de los preceptos antes aludidos, el artículo 52-d ET, incorpora esta previsión. Por un lado refiere las ausencias a las "jornadas hábiles", debidas en cada caso, por tanto. Por otro delimita el absentismo en términos porcentuales (20% en dos meses consecutivos o 25% en cuatro meses discontinuos)²¹². De este modo, la aplicación de esos porcentajes sobre el trabajo diario debido, en su caso parcial, asegurará la proporcionalidad y el mantenimiento del equilibrio deber-incumplimiento al que nos referimos²¹³.

Mayor complejidad puede conllevar la aplicación de los criterios de determinación que en su caso se establezcan convencionalmente sobre faltas de puntualidad al trabajo. Obviamente las ausencias de parte de una jornada diaria (al inicio, en su desarrollo o antes su término) pueden tener diferente repercusión y conformación según la duración de la misma. Pero no es menos cierto que el tratamiento proporcional tampoco parece suficiente

²¹¹ Sobre esta cuestión, vid. las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 6 de octubre de 1993 (As.4449/1993), y del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 20 de junio de 1995 (As.2350/1995).

²¹² RUA MORENO, J.L. DE LA y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, pág.42, estiman que esta regla es de dudosa aplicación a los trabajadores a tiempo parcial.

²¹³ Vid., exhaustivamente, GONZALEZ ORTEGA, S., Absentismo y despido del trabajador, Pamplona, 1983, págs.207 y ss.

para garantizar el debido cumplimiento de la prestación sin excesos de celo.

La determinación de este incumplimiento para los trabajadores a tiempo parcial no parece plantear problema si la precisión de faltas de puntualidad se cuantifica numéricamente sin tomar en consideración su duración, por cuanto que en tal caso se pueden tratar como las faltas de asistencia diaria completa. Por el contrario, si se concreta la duración de la impuntualidad a efectos de tipificación o graduación de la infracción, puede resultar compleja su aplicación a los trabajos parciales que supongan una menor prestación diaria²¹⁴. A falta de precisión convencional específica sobre este particular, la determinación concreta en cada caso formará parte, seguramente, del ámbito de discrecionalidad empresarial, siempre revisable jurisdiccionalmente²¹⁵.

Por último, en relación con la extinción del contrato de trabajo, en el trabajo a tiempo parcial, en el que pueden existir importantes períodos de inactividad que no suponen incumplimiento, especialmente en el trabajo fijo discontinuo, las ausencias al trabajo también pueden tener trascendencia a la hora de apreciar la existencia de un abandono del trabajador, por el diverso valor indiciario que a tales faltas se le puede atribuir. También a efectos de constituir un despido tácito, cuando vienen impuestas por el empresario como faltas al deber de ocupación, y derivadamente, para determinar el momento del inicio del plazo de prescripción de la acción de despido²¹⁶. En estos supuestos, será preciso un análisis casuístico que valore la intención de tales omisiones y sus eventuales consecuencias jurídicas.

²¹⁴ Sobre la experiencia convencional en la cuantificación de la impuntualidad como infracción laboral, vid. CASTRO ARGÜELLES, M.A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, 1993, págs.138 y ss.

²¹⁵ Vid., GARATE CASTRO, J., "Las faltas de asistencia o puntualidad como incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario" (Jurisprudencia Social. Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones de Trabajo), R.P.S., nº129, 1981, pág.211; FERNANDEZ LOPEZ, M.F., El poder disciplinario en la empresa, Madrid, 1991, págs.171 y ss.; CASTRO ARGÜELLES, M.A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, 1993, págs.96 y ss.; y ALBIOL MONTESINOS, I., El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa, Bilbao, 1990, pág.44.

²¹⁶ Sobre este tema, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1986 (Ar.3499/1986).

CAPÍTULO OCTAVO: SUPUESTOS PARTICULARES DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

1. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL PARA TRABAJOS FIJOS PERIÓDICOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Desde el punto de vista conceptual, posiblemente el contrato a tiempo parcial para la realización de trabajos fijos discontinuos sea la modalidad de contrato de trabajo que ha sufrido una mayor variación desde la reforma iniciada en nuestro ordenamiento en 1993¹. Formalmente, un primer y claro indicio de este cambio puede contemplarse desde la perspectiva del marco normativo aplicable y de la configuración legal de esta figura contractual. La versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo) optó por incorporar esta compleja relación, fronteriza entre el trabajo a tiempo parcial y el temporal², en el precepto dedicado a la duración del contrato y entre los supuestos de contratación de duración determinada (artículo 15-1-e ET 1980)³. No obstante, paradójicamente, este precepto declaraba expresamente la condición de fijos de los

¹ Vid., MARTINEZ DE VIÉRGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, págs.47 y ss.

² En este sentido, la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980 incluía el año como posible período de referencia del trabajo a tiempo parcial (art.12), dando lugar a ciertas dificultades de deslinde con el trabajo fijo discontinuo de su artículo 15. Vid., GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", y OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral", ambos en VV.AA. (Ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, págs.145 y 79 y 80, respectivamente; CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12 ET.- Trabajo a tiempo parcial; y LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET.- Duración del contrato, ambos en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, págs.86 y 87 y 113 y ss., resp.

³ Con anterioridad, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, ya había consagrado legalmente la naturaleza indefinida de estos contratos. Vid., CARMONA POZAS, F., "La duración del contrato de trabajo", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977, págs.169 y ss.; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.14; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.48 y ss.; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988, págs.579 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.32 y ss.

trabajadores que realizasen ese tipo de prestación⁴. Posteriormente, la reforma operada en el artículo 15 ET por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, mantuvo, aunque no de forma tan clara, esa inicial ubicación sistemática, y con ello confirmó el elemento duración del contrato como la particularidad legal distintiva del trabajo fijo discontinuo⁵. El nuevo (entonces) artículo 15-1 ET no incluía ya esta figura entre la lista de los contratos de vigencia temporal, pero la mantuvo en su nuevo epígrafe 6, todavía dentro del marco regulador de la duración de los contratos⁶.

Es el RD Ley 18/1993 (RFO) y su homónima Ley 10/1994 (LFO), el que propicia el cambio de marco regulador del trabajo fijo discontinuo y con ello la nueva configuración legal y el nuevo concepto jurídico de este complejo tipo de prestación. Por una parte, el párrafo segundo del artículo 4-2, primero del DLFO y posteriormente de la LFO, incorpora al contrato para trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos en el ámbito del trabajo a tiempo parcial; por otro lado, aquellas normas legales derogan el artículo 12 ET, relativo al contrato a tiempo parcial, y el 15-6 de esa misma ley, sobre el contrato para trabajos fijos

⁴ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.111, califica esta ubicación sistemática como una "aparente contradicción...muy posiblemente intencionada"; por su parte, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.61, evidencia en ella un "evidente error técnico". Vid., también, LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET.- Duración del contrato, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981, pág.112; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., n°8, 1994, pág.11.

⁵ La Ley 32/1984 también separó más claramente el trabajo fijo discontinuo del trabajo a tiempo parcial al suprimir el período de referencia anual en el nuevo concepto de esta modalidad contractual. Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.112 y 113; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.275 y 276; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., n°6, 1985, págs.1044 y 1045; y MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., n°20, 1995, pág.54.

⁶ Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.112; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., n°6, 1985, págs.1034 y ss.; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., n°16, 1985, págs.16 y ss.; y MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., n°36, 1988, págs.585 y ss.

discontinuos⁷. De esta forma, el elemento particularizador del régimen jurídico de los trabajadores fijos discontinuos, la discontinuidad de su prestación, deja de enmarcarse formalmente en las reglas sobre la vigencia de la relación para pasar al ámbito de la norma sobre la duración (parcial) de la jornada. Posteriormente, esta nueva configuración legal se reincorpora al Estatuto de los Trabajadores en el artículo 12 de su Texto Refundido, aprobado por el RDLeg. 1/1995, relativo al contrato a tiempo parcial, en el epígrafe que se refiere a la vigencia del mismo. Finalmente, la modificación operada en el artículo 12 ET por el RD Ley 8/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, mantiene las reglas existentes con anterioridad sobre el trabajo fijo discontinuo, al que sigue incluyendo en el género del trabajo a tiempo parcial, si bien de forma más clara y separada y explicitando y diferenciando en el título del citado precepto las denominaciones de los tres contratos a los que se refiere: contrato a tiempo parcial, contrato fijo discontinuo y contrato de relevo⁸.

En la base de la alteración del marco legal del trabajo fijo discontinuo está indudablemente la nueva configuración de los contratos a tiempo parcial establecida en la reforma legislativa iniciada por el DLFO. Como vimos, el vigente concepto legal del contrato a tiempo parcial contempla expresamente el año como posible módulo de referencia de la jornada parcial⁹, por lo que en el mismo se ven absorbidos los trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, definidos por la normativa precedente como aquellos "de ejecución intermitente o cíclica... que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el

⁷ De igual modo, el desarrollo reglamentario de aquellas leyes, el RFO 2317/1993, también deroga los preceptos del RD 2104/1994 relativos al contrato para trabajos fijos discontinuos (artículos 11 a 14), y los del RD 1991/1984 aplicables al contrato a tiempo parcial (artículos 1 a 6).

⁸ Esta Decreto Ley tiene su origen en las propuestas presentadas en el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 7 de abril de 1997, adoptado por la CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT.

⁹ También incorporan el trabajo fijo discontinuo o de temporada en el trabajo a tiempo parcial, el Ordenamiento italiano y el francés. En el primero se define el trabajo a tiempo parcial como aquel cuya jornada es inferior a la ordinaria prevista en convenio colectivo o que se realiza en períodos predeterminados en la semana, el mes o el año (art.5-1 de la Ley de 19 de diciembre de 1984, n°863, de medidas urgentes de sostenimiento e incremento de los niveles de ocupación). En el segundo, el artículo L.214-4-2 del Código de Trabajo estima como trabajadores a tiempo parcial a aquellos que están ocupados según una alternancia de períodos trabajados y no trabajados cuya duración anual es al menos un quinto inferior a la que resulte de aplicación en el mismo período. Vid., FILADORO, C., *Il part time*, Milano, 1995, págs.IX, X y 3; BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers "l'indétermination" dans le contrat de travail", *La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle*, *Droit Social*, n°2, 1994, págs.176 y ss.; y LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., *Droit du travail*, París, 1994, pág.410.

conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general" (art.11-1 RD 2104/1984)¹⁰. Ese módulo anual no se contemplaba en la anterior regulación de las relaciones a tiempo parcial desde la reforma operada en el ET por la Ley 32/1984¹¹. Desde la perspectiva de esa normativa, el año tenía más relevancia como unidad de medición de la vigencia de los contratos, que del tiempo de prestación de servicios, por lo que los trabajos realizados sólo durante una parte de año, aunque se repitieran cada anualidad, se acercaban a los contratos de duración determinada¹². La compleja delimitación conceptual de esta figura justifica posiblemente esta variación del marco normativo¹³.

No obstante esta absorción del trabajo fijo discontinuo en el género del contrato a tiempo parcial, propiciada y deducida por y del cambio conceptual de esta figura, la normativa reguladora del mismo declara expresamente esta inclusión. Así, el artículo 12-3

¹⁰ Vid., sobre esta cuestión, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11, 1994, marg.167; SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, pág. 97; BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.153 y ss.; GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español", en VV.AA. (Coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.145; y GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994, págs.92 y ss.

¹¹ Como vimos, el módulo anual de referencia de la jornada parcial sí se contemplaba expresamente en el artículo 12 de la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Esto trajo consigo importantes dificultades de deslinde conceptual entre esa figura y la del trabajo fijo periódico de carácter discontinuo contemplada en el artículo 15-1-e) de esa misma ley, que se solventaron tras la reforma del artículo 12 ET por la Ley 32/1984, que suprime aquél módulo anual de referencia de la jornada parcial. Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.112 y 113; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.275 y 276; y CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, págs.1044 y 1045.

¹² Para un claro deslinde entre el contrato a tiempo parcial y el trabajos fijos discontinuos en la normativa vigente desde 1984, vid. GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.78 y ss.

¹³ En este sentido, también el artículo 1 del Convenio nº175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, parece aceptar la inclusión del trabajo fijo discontinuo anual en el concepto de trabajo a tiempo parcial, al disponer que la duración normal de la actividad laboral de referencia pueda calcularse "semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado". También las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales, en lo que respecta a las condiciones de trabajo y en lo que se refiere a las distorsiones de la competencia (DOCE nºC 224, de 8 de septiembre de 1990), incluyen a los "trabajadores de temporada en la medida en que las características específicas de esta forma de trabajo lo permitan".

ET dispone que "el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido" cuando "dentro del volumen normal de actividad de la empresa" "se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos" (letra a) o que "tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas" (letra b). Se contemplan de este modo dos tipos de contratos a tiempo parcial de vigencia indefinida, cuyo objeto está caracterizado de forma expresa por la fijeza, la discontinuidad y, en su caso, la periodicidad. Estas notas serán las que delimiten esta especie de contratos a tiempo parcial.

El expresado artículo 12-3 ET no define, sin embargo, qué debe entenderse por fijeza, periodicidad o discontinuidad. En principio, a falta de mayor precisión legal y sin perjuicio de los matices que veremos más adelante, los citados caracteres han de interpretarse de conformidad con el "sentido propio de sus palabras", coincidente además en este caso con su conformación legislativa precedente (art.3-1 CC). Desde esta perspectiva, la fijeza equivale a persistencia, continuidad, constancia, estabilidad o permanencia de algo en el tiempo; la discontinuidad supone la ruptura o interrupción en el desarrollo temporal de un evento; y la periodicidad alude a la repetición permanente y regular, en frecuencia e intervalos determinados, de un acontecimiento¹⁴.

En relación con las notas de periodicidad y discontinuidad y sin perjuicio de los matices legales que veremos más adelante, conviene subrayar en este momento que ambas suponen la alternancia en la aparición y desaparición de un suceso en el tiempo, ambas presuponen la discontinuidad, por tanto¹⁵. Como acabamos de decir, la periodicidad implica la reiteración (regular) de un evento en el tiempo, lo cual sólo es posible ontológicamente si el acontecimiento aparece y desaparece en ese tiempo, si su presencia se ve interrumpida por períodos en los que deja de existir. La continuidad es incompatible con la periodicidad en la medida en que aquella supone la existencia de un solo evento permanente, mientras que ésta

¹⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, vigésima primera edición del Diccionario de la Lengua Española, Madrid, 1992. De la normativa precedente se desprenden como elementos definitorios de la fijeza la normalidad o la permanencia y como factores constitutivos de la discontinuidad se refería a lo intermitente o cíclico (art.11-1 RD 2104/1984). Vid., también, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.67 y 68.

¹⁵ La normativa precedente no distinguía a estos efectos, refiriéndose tan sólo a los "trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo" (art.15-6 ET, tras su reforma por la ley 32/1984, y capítulo III del RD 2104/1984).

presupone la repetición de varios. Conceptualmente, la única diferencia que existe entre un suceso periódico y uno discontinuo es el carácter regular de la alternancia entre su aparición y su desaparición, elemento constitutivo y necesario del primero y tan sólo contingente del segundo¹⁶.

Tampoco se desprende con toda claridad del artículo 12-3 ET cómo debe interpretarse la ambivalente mención al "trabajo" como objeto sobre el que recaen las notas de fijeza y discontinuidad (en su caso periódica). Es claro que no pueden predicarse coherentemente del mismo objeto, en la medida en que refieren significados opuestos. Un trabajo no puede ser al mismo tiempo fijo (continuado y permanente) y discontinuo (sea periódico o no). Lógicamente, por tanto, el "trabajo" al que se refieren estos caracteres debe entenderse en acepciones diferentes. En cualquier caso, sea cual sea la acepción de ese término, en la materia que nos ocupa debe entenderse en una dimensión temporal, como actividad desarrollada en el tiempo, por cuanto que, como vimos, los citados caracteres normativos tienen esa dimensión.

Para delimitar con precisión qué entiende por trabajo el citado precepto, a efectos de atribuirles las notas legales de fijeza y discontinuidad (en su caso periódica), basta con determinar la materia que es objeto de regulación en el mismo. El artículo 12-3 ET ordena dos contratos de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo parcial, su objeto es, por tanto, la duración del contrato y a la duración de la prestación. La primera de estas materias alude al desarrollo en el tiempo de la actividad productiva genéricamente considerada para cuya realización se contrata laboralmente; la segunda al desarrollo temporal de los servicios efectivamente prestados para dar respuesta a aquella actividad, a la jornada de trabajo. Desde esta perspectiva, la fijeza que prescribe el artículo 12-3 ET vendrá referida a la duración de la actividad productiva, lógicamente por cuanto que no cabe la existencia de jornadas fijas o permanentes. En sentido contrario, la periodicidad y la discontinuidad caracterizarán a la

¹⁶ En este sentido, algunas particulares previsiones normativas sobre el trabajo fijo discontinuo se refieren a éste, sin distinguir si es irregular o periódico. Vid., los artículos 12-3-b y 29-1 ET, y 1-2 del RD 1561/1995 de jornadas especiales. Por el contrario, resulta incomprensible la exclusiva mención a los "trabajos fijos y periódicos" que incorpora el modelo oficial de contrato a tiempo parcial que se incluye como anexo del RFO.

jornada¹⁷.

Esta distinción es la clave para entender la complejidad de estas particulares figuras y su frontera ubicación en la sistemática del contrato de trabajo: entre la duración de la prestación y la duración del contrato. La fijeza debe referirse al trabajo como determinante de la duración o vigencia de la relación laboral, a la actividad productiva para cuya cobertura se contrata la prestación de servicios¹⁸. No obsta sin embargo a esta consideración, el hecho de que la actividad se interrumpa o no se desarrolle efectivamente en determinados períodos de tiempo, siempre que vaya a volver a activarse posteriormente¹⁹. En este caso la actividad productiva es una y la misma en todo momento, como tal es permanente y continuada, con independencia de que no se active o de que no produzca efectivamente de manera continuada e ininterrumpida²⁰. Por el contrario, la periodicidad y la discontinuidad se deben predicar de la jornada de trabajo, de los tiempos de prestación que se subsumen el tiempo de vigencia del contrato²¹.

Desde la perspectiva del contrato de trabajo, la fijeza o la permanencia del trabajo o de la actividad para la cual se contrata la prestación de servicios impondrá la vigencia indefinida de la relación laboral, por disposición genérica del artículo 15-1 del ET y más específica del propio artículo 12-2 ET, que establecen, aunque de forma indirecta, el principio de causalidad en la contratación temporal a tiempo parcial. Por el contrario, el carácter periódico o discontinuo del trabajo no afectará a la duración temporal o indefinida del

¹⁷ En este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995, pág.164.

¹⁸ Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.67.

¹⁹ De igual modo que por el hecho de que una empresa no realice efectivamente su actividad por la noche, no puede decirse que su actividad sea discontinua; tampoco creemos que se pueda decir si su producción se concentra en seis meses al año.

²⁰ El artículo 11-1 del derogado RD 2104/1984, se refería a "trabajos de ejecución intermitente o cíclica", a "actividades de temporada o campaña" y a "actividades de carácter normal y permanente...que no exijan la prestación de servicios todos los días..."

²¹ Sobre la diferencia entre el trabajo fijo continuo y fijo discontinuo, vid. la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 1991 (Ar.5873/1991).

contrato. Si bien es cierto que la reiteración del trabajo intrínseca al carácter discontinuo conllevará normalmente la naturaleza fija de la actividad y con ello la vigencia indefinida del contrato laboral que se concierte para su cobertura, nada impide, no obstante, la existencia de actividades temporales que se desarrollen efectivamente de manera discontinua durante su vigencia determinada, en cuyo caso, la forma contratación laboral más apta sería la de duración temporal, en su caso, a tiempo parcial²².

No debemos confundir a estos efectos la periodicidad o repetición cíclica de los tiempos de prestación, con la fijeza del contrato de trabajo. Puede existir un contrato de trabajo a tiempo parcial en el que la prestación se reitere en ciclos regulares de tiempo durante una vigencia de la relación determinada. La periodicidad o repetición cíclica de los momentos de prestación sólo determinará, en su caso, una regularidad en el horario del trabajador; pero no necesariamente la fijeza de su contrato. Ésta vendrá dada por la permanencia del trabajo, sea a tiempo parcial o no, sea regular o no. Lo más que podría entenderse es que la regularidad anual sí conlleva la permanencia en el trabajo y con ello la indefinición o fijeza de la contratación. Es ésta y no aquella la nota que, en su caso, impone la indeterminación en la vigencia de la relación de trabajo.

Por otra parte, tampoco existe obstáculo para la contratación temporal en trabajos o actividades fijos o permanentes, aun cuando la prestación se realice a tiempo parcial y de forma periódica o discontinua, siempre que se trate de contratos de duración determinada no causal, como el contrato en prácticas (art.11-1 ET) o en el ámbito de relaciones laborales en los que se reconozca la libre determinación de la vigencia del contrato²³, o cuando concurra una causa de temporalidad en la actividad fija discontinua. No otra cosa se desprende del artículo 12-2 ET, que permite contratar a jornada parcial por tiempo determinado en los supuestos legalmente permitidos con carácter general (salvo para la formación); y del artículo

²² Como podría ocurrir en el supuesto de sustitución de un trabajador fijo discontinuo cuya relación se ve suspendida temporalmente; en una concesión administrativa temporal de unos servicios de desarrollo discontinuo; en una obra o servicio determinados cuya ejecución también resulta discontinua, etc. Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.125 y ss.

²³ Como ocurre, por ejemplo respecto del trabajo de artistas, tal y como constata la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 21 de junio de 1996 (As.1764/1996).

12-3 ET, que ante la presencia de trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos prescribe que el contrato a tiempo parcial tan solo "se entenderá celebrado por tiempo indefinido"²⁴.

Por su parte, las notas de periodicidad y discontinuidad, referidas a la prestación de trabajo en su dimensión temporal, hacen a ésta, a la jornada, acreedoras del carácter parcial. Ciertamente toda prestación de trabajo es discontinua, por cuanto que se alterna con tiempos de inactividad o descanso. Por otro lado, nada impide la existencia de jornadas completas periódicas o discontinuas en las que a pesar de sucederse tiempos de trabajo y tiempos de inactividad de forma regular o irregular, se cumplan la totalidad de las horas que constituyen la jornada total, ordinaria, general o incluso la máxima legal. Sin embargo, la discontinuidad como nota caracterizadora de la prestación de trabajo en la materia que nos ocupa es la configurada como parcial; es decir, aquella en la que se alternan tiempos de trabajo inferiores a los habituales con períodos de inactividad superiores a los que son de descanso con carácter general, tal y como prescribe el artículo 12-1 ET. De este modo, el trabajo, o mejor, la jornada, será parcial y discontinua²⁵.

Por otra parte, a pesar de la no demasiado clara previsión legal, la nota adicional de la irregularidad del trabajo fijo discontinuo no es constitutiva del mismo. El trabajo fijo discontinuo es el género y a su vez puede resultar regular o irregular. Al primero alude el artículo 12-3-a ET con el calificativo de periódico y el segundo es tratado en la letra b de ese precepto con la precisión de que "no se repitan en fechas ciertas". Pero esto no significa que todos los trabajos fijos discontinuos sean irregulares. En primer lugar, el artículo 8-2 ET (exigiendo su formalización escrita) y el título del artículo 12 de esa misma Ley, modificados ambos por el RD Ley 8/1997, mencionan genéricamente el "contrato fijo discontinuo", sin especificar su periodicidad o irregularidad. En segundo lugar, como vimos, la discontinuidad no conlleva ontológica y literalmente la irregularidad en la reiteración del ciclo. En tercer

²⁴ Vid., CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, pág.1041; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, págs.21 y ss.; GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.94 y 125 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.72 y ss.

²⁵ Vid., en este sentido, CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, pág.1037.

lugar, el artículo 12-3-b ET incluye la conjunción "y", que se añade al trabajo fijo discontinuo para ser objeto de una regla especial, el necesario llamamiento empresarial para el reinicio de la prestación. Por lo demás, todas las normas legales particulares sobre esta forma de empleo que veremos más adelante se refieren al "trabajo fijo discontinuo", y son necesarias tanto si es periódico o regular, como si es irregular y no se repite en fechas ciertas.

Por último, la distinción entre el elemento al que se refiere la fijeza y el que alude a la parcialidad o la discontinuidad es, a su vez, el que deslinda el contrato para trabajos fijos discontinuos del contrato eventual por circunstancias de la producción, tradicionalmente de difusa frontera con aquél, y con el realizado para la ejecución de una obra o un servicio determinados²⁶. En el contrato para trabajos fijos discontinuos la necesidad de trabajo se reitera cíclicamente²⁷, mientras que en los otros el trabajo se produce de manera ocasional²⁸. Si un incremento en la actividad propia de la empresa o determinada obra o servicio concreto que precisa se reiteran cíclicamente, el trabajo pasará a configurarse como fijo discontinuo²⁹.

²⁶ En relación con éste, y su deslinde con el trabajo fijo discontinuo, VICENTE PALACIO, M.A., El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado, Valencia, 1996, págs.257 y ss.

²⁷ En este sentido, en ocasiones la negociación colectiva reconoce a los trabajadores temporales el derecho a acceder a la condición de fijos discontinuos cuando sean contratados en varias campañas o temporadas sucesivas. Así, el artículo 18-2 del Convenio colectivo para las industrias elaboradoras del arroz (1996), a partir de 24 meses; el artículo 12-2 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (1995), que reconoce al "personal de campaña", contratado para "la prestación del trabajo durante los períodos normales y completos de las campañas de producción" el "derecho a continuar en la campaña siguiente" "transcurridas tres campañas al servicio de la misma Empresa"; o el artículo 59b)-6 del Convenio colectivo para las Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de Pieles para Peletería (1995), que prescribe que "será opción del trabajador contratado por tres temporadas sucesivas el adquirir la calidad de fijo en la empresa".

²⁸ En este sentido, también debemos recordar la posibilidad descrita más arriba, con ocasión del análisis de la duración del contrato de trabajo a tiempo parcial, de que un contrato indefinido en empresas de trabajo temporal se asemeje a un contrato fijo discontinuo, constituyendo cada cesión, a tales efectos, un período de actividad. Vid. CRUZ VILLALON, J., "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.97 y ss.; CASTRO ARGÜELLES, M.A., "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", D.L., n°44, 1994, pág.46; y GARCIA FERNANDEZ, M., "Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos", A.L., n°34, 1994, margs.527 y 528.

²⁹ Sobre estas distinciones, vid. las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 1989 (Ar.8263); y 18 de diciembre de 1991 (Ar.9081), en relación con los contratos eventuales; y respecto de los de obra o servicio determinados en distintas actividades, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco, de 8 de septiembre de 1995 (As.3449/1995), sobre labores de vigilancia del transporte escolar; de Galicia, de 17 de noviembre de 1995 (As.4174/1995), en relación con la prestación en albergues de verano;

La forma reiterada de producirse el trabajo en el contrato fijo discontinuo configura su tipo de jornada, mientras la forma circunstancial u ocasional de aparecer en los temporales determina su vigencia³⁰.

En este sentido, seguramente la precisión legal sobre la realización de los trabajos fijos y periódicos y fijos discontinuos "dentro del volumen normal de actividad de la empresa", pretende su separación respecto contrato eventual. De este modo, hemos de entender que la reiteración cíclica o periódica del trabajo, aun cuando éste no se realice de forma permanente o continuada, configura su "normalidad" en el volumen de actividad de la empresa y, con ella, la necesaria fijeza de los contratos que pretenden darle cobertura³¹.

En los términos planteados hasta ahora, la concurrencia sin más de las notas legales que configuran el trabajo fijo discontinuo, ya sea periódico ya irregular, no constituye algo específico dentro de su género contractual a tiempo parcial. Respecto de la vigencia del contrato porque, como vimos, la declaración sobre el carácter indefinido de estas figuras no deja de ser una reiteración innecesaria del principio general de causalidad en la contratación laboral temporal del artículo 15 ET. En relación con la parcialidad de la jornada, porque literalmente todo contrato a tiempo parcial es discontinuo, por alternarse tiempos de prestación inferiores a los habituales con tiempos de inactividad superiores a los descansos generales; y, en su caso periódico, si la reiteración es regular. Sin embargo, el artículo 12-2 ET parece contemplar al trabajo fijo discontinuo como una figura especial dentro del género contractual a tiempo parcial y no como cualquier vínculo indefinido con jornada reducida³².

y de Castilla y León (Valladolid) de 5 de diciembre de 1995 (As.4553/1995), sobre los contratos de monitores en piscinas de verano; de éste último, de 8 de enero de 1996 (As.708/1996) y del de Murcia, de 12 de enero de 1996 (As.121/1996), en relación con las actividades de limpieza de un centro escolar durante el curso. Por lo demás, la suscripción de un contrato eventual por un trabajador fijo discontinuo para realizar el mismo trabajo que venía prestando con esa naturaleza supone una renuncia a derechos irrenunciables prohibida por el artículo 3-5 ET, que debe por ello considerarse de nula (Sentencia del Tribunal Supremo de diciembre de 1991, Ar.9081/1991).

³⁰ Son cosas diferentes el tiempo de ocupación que la duración temporal del vínculo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -Valladolid- de 5 de diciembre de 1995, As.4553/1995).

³¹ Vid., en este sentido, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.521.

³² Sobre las actividades subsumibles en la nueva configuración de los contratos para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, en relación con el supuesto general de contrato a tiempo parcial, vid.,

A nuestro juicio, la clave que determina la particularidad del trabajo parcial fijo discontinuo dentro de su género contractual es la configuración de la parcialidad de su jornada, los parámetros temporales en los que se delimita la reducción de prestación objeto de este especial contrato a tiempo parcial. En esta materia, a diferencia de la normativa precedente, el vigente artículo 12 ET no determina nada de forma expresa. Ante esta omisión, y aplicando los criterios interpretativos de las normas que nos ofrece el artículo 3-1 del Código Civil, podemos llegar a conclusiones discordantes.

En principio, de la literalidad del artículo 12-3 ET, se desprende que el contrato concertado para la realización de trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos es un contrato a tiempo parcial, por lo que su jornada será inferior a la "...habitual en la actividad de que se trate..." en "...un número de horas al día, a la semana, al mes o al año...", de conformidad con el artículo 12-1 ET. Por otro lado, en materia de delimitación de la parcialidad de la jornada objeto de los trabajos fijos y periódicos o fijos discontinuos, la ley no distingue, por lo que tampoco debe distinguir el intérprete³³. Por lo demás, la vigente configuración del contrato a tiempo parcial desde el objetivo de la flexibilidad o adaptabilidad del tiempo de trabajo a las necesidades organizativas y productivas de la empresas, tampoco parece amparar una restricción no prevista expresamente de estas específicas figuras³⁴.

Sin embargo, a partir de esa interpretación cualquier trabajo a tiempo parcial es discontinuo y si se repite regularmente, periódico, como vimos. No creemos que esta sea la intención del legislador, por cuanto que si así se entendiera no tendría sentido, fuera de su mero carácter declarativo, la mención expresa y separada dentro del género contractual a tiempo parcial del concertado para realizar trabajos fijos discontinuos. Tampoco que la particularidad de este trabajo sea tan sólo su carácter fijo, por cuanto que, como vimos, no

CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs. 104 y ss.; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.22 y ss.

³³ La norma vigente alude simplemente a los "trabajos fijos y periódicos", sin distinguir ni especificar, como hacía la regulación anterior, ni la unidad de medición de la jornada parcial, ni el período o ciclo temporal de referencia.

³⁴ Vid., en este sentido, aunque en términos bastante genéricos, el apartado C del epígrafe 2 de la exposición de motivos de la Ley 10/1994.

añadiría nada a las previsiones sobre contratación laboral indefinida de los artículos 15 y 12-2 ET. Ante un trabajo o un actividad de naturaleza fija, en principio el contrato deberá tener también ese carácter³⁵.

Si el citado precepto estatutario contempla como objeto específico y diferenciado dentro del trabajo a tiempo parcial aquél que se realiza de forma fija discontinua, es porque su parcialidad discontinua es también específica y diferenciada del tipo general. Por otra parte, en un análisis sistemático, es evidente que esta precisión legal no tiene una simple finalidad declarativa, en la medida en que en el propio artículo 12 ET y en otras normas diversas se toma en consideración como supuesto de hecho el trabajo fijo discontinuo en particular y no su género a tiempo parcial, como veremos³⁶.

En este sentido, probablemente debamos partir de la conformación tradicional que en nuestro ordenamiento tiene el trabajo fijo discontinuo. En una interpretación histórica, integrando el nuevo concepto legal con el contemplado en la normativa precedente, podríamos entender que la parcialidad supone que la prestación no se realiza "todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general" (artículo 11 del RD 2104/1984)³⁷. De este modo, la nueva regulación del artículo 12-3 ET especificaría el concepto general del contrato de trabajo a tiempo parcial, cuando este tenga una vigencia indefinida, desde tres planos. En primer lugar, la unidad cronológica de medición del tiempo

³⁵ Por otro lado, como dijimos, puede haber trabajos discontinuos no fijos o contratos a tiempo parcial discontinuos temporales (no causales) en actividades fijas, los cuales siguen precisando respuestas normativas en atención a su discontinuidad.

³⁶ Aparte del artículo 12-3-b ET, vid. el 29-1 de esa misma ley y el 1-2 del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

³⁷ El artículo 15-6 del ET posterior a la Ley 32/84 establecía que "El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten los servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo". Por su parte, el artículo 11-1 del Real Decreto 2104/1984, determinaba que "Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en Empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la Empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general". Añadía a continuación el párrafo 2 del citado artículo que "La prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos podrá constituir la única actividad de la Empresa o realizarse, simultanea o conjuntamente, con otras que no presenten el carácter intermitente o cíclico de la primera".

de prestación reducida: un número de días. En segundo lugar, el período de referencia de la parcialidad o de la sucesión y repetición de períodos (días) de actividad e inactividad: el año. En tercer lugar, la jornada completa de comparación de la minoración: los días laborables del año con carácter general³⁸.

Es cierto que todos estos elementos son incorporables a los que respectivamente delimitan el trabajo a tiempo parcial con carácter general. Quien trabaja menos días al año de los laborables con carácter general, lo hace menos horas de las habituales en una anualidad. Sin embargo esta correspondencia no se puede hacer en sentido inverso. Nuestro ordenamiento contempla el trabajo discontinuo como una modalidad específica del trabajo a tiempo parcial, al que se le atribuyen consecuencias particulares que sólo cobran sentido cuando la prestación se sucede en períodos diarios, inferiores a los habitualmente laborables, en referencia o sucesión anual, o al menos en ciclos superiores al mensual, y que no son predicables de cualesquiera prestaciones reducidas.

En este sentido, las previsiones legales sobre el trabajo fijo discontinuo parecen presuponer una forma de trabajo a tiempo parcial particular, caracterizada como hemos indicado. Así, en primer lugar, la indeterminación de la jornada y el deber llamamiento empresarial cuando el trabajo discontinuo no se repita en "fechas ciertas" (art.12-3-b ET). Parece claro que el término entrecomillado no pretende referir el día de la semana o del mes en que el trabajador deba prestar sus servicios, sino más bien un momento o día en el año a partir del cual comenzará el período de trabajo. Por otro lado, resulta excesivo admitir la indeterminación de la jornada en términos hebdomadarios o mensuales y que ésta dependa en todas las semanas o meses de la convocatoria empresarial.

³⁸ En este sentido, la cláusula cuarta del modelo oficial del contrato a tiempo parcial incorporado como anexo al RD 2317/1993, menciona como ejemplos de trabajos fijos periódicos, que también son discontinuos, los trabajos de temporada o los de corre turnos, caracterizados por su prestación inferior vertical, de menos días en el período de referencia de que se trate, anual o semanal, respectivamente. No obstante, incomprensiblemente no menciona a los trabajos fijos discontinuos, que incluirían a los periódicos, cosa que no ocurre en caso contrario. Debe entenderse, por tanto, que la mención del modelo oficial se refiere a aquellos. Por otra parte, el ejemplo propuesto por este documento parece pretender que el trabajo de menos días semanales (corretornos) es fijo periódico, cosa que a nuestro juicio no ocurre. Ese supuesto es un trabajo a tiempo parcial ordinario de menos días semanales, no un trabajo fijo discontinuo o periódico, reservado, como veremos, a los de reiteración en ciclos anuales o superiores al mes. En este sentido, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.69 y 70.

En segundo lugar, la norma sobre liquidación de haberes y finiquito al término de cada período de actividad fija discontinua (artículo 29-1, último párrafo ET). Resulta absurdo pretender una liquidación con la garantista presencia de la representación de los trabajadores al final de cada semana o cada mes, cuando el trabajador va a volver a prestar sus servicios al período siguiente. Esta regla parece pensar no sólo en la incertidumbre del momento de retorno al trabajo, sino especialmente en tiempos de prestación reiterados en períodos más amplios que el mensual, máximo permitido para la liquidación de salarios (art.29-1 ET).

En tercer lugar, la regla sobre compensación de descansos acumulados del artículo 2-2, párrafo segundo, del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. Esta norma prevé tal compensación acumulada de descansos no disfrutados en su momento, en períodos de referencia de varios meses o en el de vacaciones anuales, restringiendo tal posibilidad, respecto del trabajo fijo discontinuo, a los supuestos en que puedan disfrutarse dentro del período de actividad. Desde este punto de vista, carece de sentido si el trabajo fijo discontinuo es semanal o mensual, por cuanto que en tales casos ni siquiera podrá plantearse su efectiva acumulación por tratarse de períodos de trabajo inferiores a los de referencia del descanso compensatorio³⁹.

Desde esta perspectiva, el trabajo fijo discontinuo es sólo aquél cuyo período de referencia inmediato es superior al mes, el que se realiza dentro de años sucesivos o al menos en períodos superiores al mes (trimestre, semestre, etc), igualmente sucesivos, alternándose con períodos de inactividad también superiores al mes y considerados como laborales en el

³⁹ De igual modo, con anterioridad a la reforma operada en el artículo 12 ET por el RD Ley 8/1997, el último párrafo del artículo 12-2 ET excluía al trabajo fijo discontinuo de la regla sobre el cómputo del trabajo marginal distribuido irregularmente, presuponiendo también con ello la configuración que proponemos de aquella forma de trabajo a tiempo parcial, por cuanto que si se hubiera entendido esta forma de trabajo en términos semanales o mensuales, se habría vaciado de contenido tal regla, en la medida en que el trabajo marginal en términos semanales o mensuales lo era en todo caso, con independencia de su irregular distribución en esos períodos, al ser precisamente esos períodos de referencia los adoptados para definir esta forma de empleo infraprotegido. Desde esta perspectiva, esta norma, también parecía restringir el trabajo fijo discontinuo al de sucesión anual. Vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, margs.172 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.151 y 152; GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.383; ALBIOL MONTESINOS, I., "Consideraciones sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", Tribuna Social, nº40, 1994, pág.22; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.25 y 26.

ámbito de que se trate o con carácter general. No obstante, la eventual superposición de distintas jornadas reducidas podrá traer consigo también y además una alternancia adicional del trabajo en unidades cronológicas inferiores, es decir de menos días a la semana o al mes dentro del período de actividad anual. Pero en tal caso la discontinuidad será la referida a este período anual, no la de los inferiores en él subsumidos⁴⁰. En estos supuestos, nos encontraríamos ante una superposición de trabajos a tiempo parcial con diferentes períodos de referencia, en cuyo caso, a efectos de calificación prevalecerá su configuración como discontinuo, por su mayor especificidad.

En sentido contrario, debe excluirse de la consideración de fijo discontinuo el trabajo parcial cuyo período de referencia inmediato es la semana o el mes, aun cuando, en último término, su período de referencia mediato sea el año, como por lo demás ocurre en todo trabajo a tiempo parcial. El período anual es la referencia mediata de cualquier trabajo a tiempo parcial, por cuanto que es el máximo de cómputo y referencia previsto en el concepto legal de esa forma de empleo, y en él se subsumen por tanto cualesquiera eventuales períodos inferiores. En sentido estricto, el período de referencia de un trabajo a tiempo parcial es el menor, por ser el más preciso y específico, en el que se desarrolla la prestación temporalmente inferior y en el que se alterna con tiempo de inactividad superior o laboral con carácter habitual o general. Aquél en el que se computa y se distribuye la jornada parcial. En un trabajo de menos días todas las semanas o todos los meses, éstos serán sus períodos de referencia inmediatos o en sentido propio, y no el año, aun cuando esa forma de trabajo sea parcial en términos mediatos anuales y su distribución se reproduzca todos los años⁴¹.

Por lo demás, el período superior al mensual o el anual también será el de referencia de la periodicidad o regularidad en la reiteración de los períodos de trabajo, cuando el trabajo

⁴⁰ Sobre la posible superposición de jornadas discontinuas y parciales, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, págs.520 y 521; CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, pág.1043 y 1044; MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988, pág.587; RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.25; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.45; y GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.125.

⁴¹ En análogo sentido, GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.69 y 70.

fijo discontinuo sea además periódico. Es decir, en el trabajo fijo periódico, los tiempos de prestación deberán ser regulares al menos en términos anuales, sin perjuicio de que puedan resultar irregulares en períodos inferiores subsumibles dentro de sus ciclos de prestación, como ocurriría por ejemplo en un contrato cuya prestación se realizara en las tres grandes campañas anuales de vacaciones (navidad, semana santa y verano). En tal supuesto el trabajo no sería regular o periódico todos los trimestres, aun cuando hubiera prestación en todos esos períodos, pero sí en términos anuales, con algún pequeño matiz derivado de la yuxtaposición del año civil y del litúrgico.

Respecto del día como unidad de medición de la jornada parcial discontinua, resulta menos problemática su aceptación, por cuanto que, en todo caso, cualquier tiempo de prestación inferior a la habitual en el año lo será en días. Las horas de trabajo se realizarán en días, y las semanas o meses son también días. Aceptado como período de referencia inmediato el superior al mes, cualquier jornada parcial será de menos días. Una vez más, con independencia de que también pueda ser menor en términos horarios, es decir que los días de prestación se pacte también una jornada inferior, que se superpongan dos parcialidades en un mismo contrato.

Partiendo por tanto de la definición de trabajo fijo discontinuo que nos ofrece nuestra tradición legislativa, y de la única compatible con las respuestas normativas vigentes, éste es el que se realiza por días al año y menos días al año de los laborables con carácter general. El término discontinuidad, que caracteriza a la parcialidad de la prestación en estos trabajos, supone que se suceden días de trabajo con días de inactividad. En principio estos tiempos de trabajo serán completos y continuados, salvo que sobre ellos se superponga una nueva parcialidad en la prestación dentro del período de trabajo. Por tanto, excepto si concurre la mencionada superposición de parcialidades, se darán días continuados de actividad laboral que se alternan con días continuados de ausencia de la misma⁴².

En relación con los parámetros temporales que definen el trabajo fijo discontinuo, nos quedaría analizar la caracterización como completa de la jornada de comparación de la

⁴² Sin perjuicio de los correspondientes descansos ordinarios que se deriven del tiempo de prestación de que se trate.

parcialidad del mismo, medida en un período de referencia anual, tal y como hemos visto. A diferencia del vigente artículo 12-1 ET, que utiliza como tal la jornada habitual en la actividad de que se trate, la normativa precedente aludía a los días laborables del año con carácter general (art.11-1 RD 2104/1984). De este modo, el concepto de trabajo fijo discontinuo podía incluir a aquellos cuyo tiempo de prestación coincidiera con el habitual de la actividad de la empresa en la que se realizaban⁴³. Por el contrario, a tenor de la letra del artículo 12-1 ET, y por ese motivo, estos trabajos no cabrían en el vigente concepto legal de contrato de trabajo a tiempo parcial⁴⁴. No obstante, aun en la normativa vigente, parece más acorde con la voluntad del legislador continuar incluyendo a los citados trabajos en la regulación del contrato a tiempo parcial, especialmente porque de otro modo se produciría una laguna normativa para los contratos que tuvieran ese particular objeto, al resultar derogada su regulación precedente⁴⁵.

En este tipo de trabajos, por tanto, para definir la jornada inferior que configura el contrato a tiempo parcial, parece que debemos suplir la referencia a la jornada habitual en la empresa o actividad de que se trate que se establece en la vigente regulación, por la contemplada en la normativa anterior, es decir, por los días del año considerados como laborables con carácter general. Se trataría, por tanto, en estos supuestos de trabajos de temporada para actividades o empresas cuya jornada habitual sea esa temporada, de una inclusión constitutiva en la regulación y configuración legal de los contratos de trabajo a tiempo parcial, o de lo que denominamos en otro momento "jornadas parciales habituales"⁴⁶.

⁴³ Vid., GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, págs.78 y ss.

⁴⁴ En este sentido, MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995, págs.55 y 56. Sobre la posibilidad de que estos trabajos fijos discontinuos realizados en la jornada habitual de la empresa de que se trate; queden fuera de la regulación de los contratos a tiempo parcial y el virtual exceso derogatorio del RFO, vid., RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994, págs.168 y 169.

⁴⁵ Vid., CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994, págs.156 y 157; y PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994, págs.24 y 25; y MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994, pág.29.

⁴⁶ Con carácter más general y con ocasión de la delimitación jurídica del contrato a tiempo parcial tuvimos oportunidad de manifestar nuestra opinión favorable a la existencia de "jornadas parciales habituales", que

Finalmente, fuera de la delimitación formalmente temporal del trabajo fijo discontinuo frente a su género contractual a tiempo parcial, posiblemente también pueda afirmarse como elemento distintivo la naturaleza causal de aquél⁴⁷. Como vimos más arriba, la jornada parcial no es causal con carácter general⁴⁸, el contrato con ese objeto puede concertarse para cualquier tipo de actividad y cualquiera que sea su desarrollo temporal⁴⁹, por el simple acuerdo de las partes⁵⁰. Sin embargo, la configuración jurídica del contrato para trabajos fijos discontinuos parece presuponer la naturaleza causal de su parcialidad-discontinuidad. En este sentido, en la definición del trabajo fijo discontinuo periódico y del fijo discontinuo irregular, el artículo 12-3 ET no hace mención alguna al tiempo de prestación, sino al trabajo en sí mismo⁵¹. Es éste el que se caracteriza por su parcialidad discontinua anual, y el que impone, por tanto, una prestación de servicios y un contrato laboral de este carácter⁵².

El carácter objetivamente discontinuo de la actividad significa que determinada empresa va a tener ordinariamente unas necesidades de trabajo específicas en un concreto

continúan siendo parciales a pesar de coincidir en su cuantía con la jornada habitual en la actividad de que se trate. Vid. MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, págs.520 y 521; y supra capítulo tercero-6.

⁴⁷ En este sentido, el modelo oficial de contrato a tiempo parcial incorporado como anexo del RFO, exige respecto del trabajo fijo periódico (sic, entendemos discontinuo), que se precise la "causa del contrato".

⁴⁸ Vid. supra capítulo cuarto-1, en relación con la prueba en contrario frente a la presunción de contrato de vigencia indefinida y a jornada completa, derivada del incumplimiento de su formalización escrita, que deberá versar sobre la "naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios" (art.8-2 ET). La naturaleza temporal viene impuesta objetivamente por el trabajo que se va a desarrollar, mientras que el carácter parcial de la jornada viene atribuido por el acuerdo de las partes.

⁴⁹ Esta causalidad del trabajo era el criterio de distinción entre el trabajo a tiempo parcial y el fijo discontinuo para RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985, pág.31.

⁵⁰ Sin perjuicio de que en su conformación sin duda estarán presentes las circunstancias en las que la actividad de la empresa se desarrolla, aunque no resulten definitivas en este sentido.

⁵¹ Por otra parte, esta interpretación es la más acorde con la peculiar naturaleza de estos contratos, fronteriza entre la temporalidad y la parcialidad, y con nuestra tradición legislativa. No debemos olvidar que hasta el RD Ley 18/1993 estas relaciones estaban ubicadas sistemáticamente en las normas relativas a la duración del contrato de trabajo y sometidas, por tanto, al principio de causalidad, que en este caso se manifestaba en la necesaria conexión entre los tiempos de prestación pactados y los tiempos de actividad empresarial. En relación con la regulación anterior, CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985, págs.1038 y ss.

⁵² En este sentido, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.40 y 41.

período del año y que las mismas se repiten o se van a repetir cíclicamente⁵³, sin que sea preciso a este respecto que esa necesidad productiva se derive de la naturaleza de la actividad en la que se desarrolla, de la demanda de los bienes o servicios producidos por la empresa o de la mera decisión empresarial de ejecutar determinada prestación en un concreto momento del año⁵⁴. Lo relevante es que existe una necesidad de trabajo que se reitera cíclicamente⁵⁵;

⁵³ De igual modo, el pretendido carácter causal del trabajo a tiempo parcial anual o fijo discontinuo es también el que resulta más coherente con la regulación de la protección por desempleo de temporada. En este sentido, el artículo 208-1-4 LGSS contempla como situación legal de desempleo específica la de los trabajadores fijos discontinuos "cuando carezcan de ocupación efectiva", delegando a la potestad reglamentaria su más precisa ordenación. En ausencia de ese anunciado desarrollo de la LGSS de 1994, éste se encuentra el RD 625/1985, de 2 de abril. A tenor de lo establecido en el artículo 1-5 de este Reglamento, el desempleo de los trabajadores fijos discontinuos se dará cuando "dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la Empresa", y se acreditará "mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción". La primera situación que contempla esta norma constituye la auténtica situación especial de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, derivada de la particular naturaleza discontinua de la actividad en la que prestan sus servicios. Es claro que estas normas están pensando en una prestación discontinua debida a la objetiva naturaleza discontinua de la actividad en la que se desarrolla. En igual sentido, tal discontinuidad objetiva parece más acorde con el concepto de desempleo protegido como aquél que le viene impuesto al trabajador, aun cuando con frecuencia esta forma de trabajo le resulte involuntaria al trabajador con independencia de las características de la actividad en la que presta sus servicios. Por lo demás, a pesar de corresponderse la protección de desempleo con los períodos de inactividad y de tratarse actualmente de trabajo a tiempo parcial, esta protección debe entenderse aun vigente. Vid. GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994, pág.398; y BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.155.

⁵⁴ Respecto de algunos tipos de actividad no ha sido pacífica su configuración como fija discontinua, como en el caso de las actividades vinculadas al curso escolar, respecto de las cuales la Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1988 (Ar.5213/1988) le atribuye la naturaleza de fija discontinua, bien es cierto que los trabajos consistían en atender el comedor escolar y su duración estaba circunscrita entre los meses de octubre y mayo. Por el contrario, la de la misma fecha de 1994 (Ar.4750/1994), en relación con la prestación del personal de administración de un centro de enseñanza de duración superior al anterior, la considera fija continua con un período mayor de vacaciones. También han resultado polémicas las actividades ordinariamente reiteradas en determinado período del año pero cuya realización depende de presupuestos públicos o de programaciones anuales que pueden variar, respecto de las cuales parece ya cerrada su configuración como temporales y no fijas discontinuas (Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1987, Ar.1393/1987, en relación con los cursos de una Universidad Popular; y de 10 de junio y 3 de noviembre de 1994, Ar.5422 y 8590/1994, y 10 de abril de 1995, Ar.3038/1995, con respecto a las campañas de extinción de incendios del ICONA); sin perjuicio de que, como acertadamente señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 5 de diciembre de 1995 (As.4553/1995), ello pueda suponer la casi exclusión de este tipo de actividades en el ámbito de servicios prestados por la Administración. Vid., también, sobre esta cuestión, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 11 de junio de 1996 (As.1726/1996), en relación con cursos deportivos municipales reiterados periódicamente pero condicionados por las demandas o necesidades concretas en cada caso y por las disponibilidades económicas municipales, para cuya cobertura entiende adecuada la contratación temporal y no fija discontinua; y, en el mismo sentido, la Sentencia del mismo Tribunal de 16 de abril de 1996 (As.1310/1996), respecto de la actividad de monitores de enseñanza de programas educativos de una Diputación Provincial, también dependientes de consignaciones presupuestarias; y la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de enero de 1996 (As.14/1996), respecto

siendo, por lo demás, la repetición en épocas similares de un trabajo, un importante indicio de que es fijo discontinuo⁵⁶.

Sin embargo, con carácter general, esta naturaleza causal del trabajo fijo discontinuo, posiblemente no tenga demasiada virtualidad, al menos respecto del que tiene una jornada de repetición regular o periódica, por cuanto que el amplio tenor del artículo 12-1 ET parece permitir esta fórmula de reducción y distribución de la jornada anual originada y amparada en el simple pacto privado, con independencia de la naturaleza o de la conformación temporal del trabajo que se va a prestar⁵⁷. En ese marco, no creemos que se pueda cerrar la posibilidad de contratar a tiempo parcial para realizar una prestación temporalmente idéntica a la conceptuable como fija discontinua, de menos días al año, sin que su objeto sea un trabajo de esa naturaleza⁵⁸. Por lo demás, de admitirse esta posibilidad, en tales casos tampoco resulta claro que estemos ante un contrato ordinario a tiempo parcial o ante el subtipo legal de trabajos fijos discontinuos⁵⁹.

de la actividad de refuerzo en albergues de verano, condicionados igualmente por las disponibilidades presupuestarias de la administración correspondiente. Por su parte, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 13 de junio de 1996 (As.1708/1996) estima lo contrario respecto de la actividad de dirección de distintos programas formativos en escuelas taller.

⁵⁵ Vid., la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1990 (Ar.3123/1990).

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 1 de diciembre de 1992 (As.6132/1992).

⁵⁷ Menos virtualidad tiene, sin embargo, como presunción de existencia de un contrato de vigencia indefinida cuando su objeto sea esa forma de prestación parcial y cíclica por naturaleza, por cuanto que nada o poco añade a las reglas generales (art.12-2 y 15-1 ET). El trabajo fijo discontinuo es obviamente fijo, por lo que su cobertura difícilmente podría amparar un contrato de duración determinada. Tampoco creemos que, en sentido inverso, el artículo 12-3 ET pueda excluir de las actividades fijas discontinuas las formas de contratación temporal no causales, las formativas o las que causales que pueden superponerse sobre ellas. Desde esta perspectiva, el citado precepto podría suponer a lo sumo un reforzamiento de la garantía de la fijeza del contrato, en el sentido de aclarar que la discontinuidad anual de la prestación no conlleva la posibilidad de contratación temporal, pero las otras reglas más generales recién citadas lo hacen innecesario.

⁵⁸ En este sentido y en términos críticos con la asimilación del trabajo intermitente al trabajo a tiempo parcial por la pérdida de la causalidad de aquél, también en el ordenamiento francés, FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, pág.174; y BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers l'indétermination" dans le contrat de travail", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, págs.177 y ss.

⁵⁹ En ocasiones y ante supuestos dudosos, la negociación colectiva ha contribuido a delimitar con precisión los requisitos que precisa un trabajador para que le sea reconocida la condición de fijo discontinuo. Vid., la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1992 (Ar.1052/1992). Para VICENTE PALACIO, M.A., El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado, Valencia, 1996, pág.260, en tales casos

Por el contrario, las previsiones de las que se deduce la naturaleza causal del trabajo fijo discontinuo sí pueden tener más efectividad y trascendencia en relación con la determinación contractual de la jornada parcial y respecto del trabajo fijo discontinuo que se reitera de forma irregular. El artículo 12-3-b ET contempla una regla excepcional para este tipo de contratos, el deber de llamamiento empresarial al inicio de cada período de actividad. Como ya hemos visto, este es el único supuesto en el que legalmente se admite una indeterminación relativa de la jornada en el contrato a tiempo parcial, y del citado precepto debe desprenderse que esa indeterminación sólo es lícita cuando la naturaleza del trabajo parcial lo exige, cuando este se produce objetivamente de forma irregular o incierta⁶⁰.

2. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

El contrato a tiempo parcial concertado mediante la novación reductora de la jornada de un trabajador simultánea a su jubilación parcial y el correspondiente contrato de relevo para la cobertura del tiempo de trabajo parcialmente vacante (contemplados ambos en el artículo 12-5 ET)⁶¹, fueron incorporados en nuestro ordenamiento por la Ley 32/1984, en el marco del contrato a tiempo parcial⁶², y desde entonces sus reglas han permanecido prácticamente inalteradas, a pesar de las importantes reformas que ha sufrido en este tiempo el género al que pertenecen y de la escasa implantación que han tenido en nuestro mercado de trabajo⁶³. En este sentido, los preceptos del RD 1991/1984 relativos a la jubilación parcial

estaríamos ante un trabajo a tiempo parcial anual, diferente al fijo discontinuo, circunscrito a actividades de tal carácter.

⁶⁰ En este sentido, respecto del contrato a tiempo parcial anual del Derecho francés, BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers "l'indétermination" dans le contrat de travail", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994, pág.177.

⁶¹ Durante la tramitación Parlamentaria de la Ley 10/1994, la enmienda nº1 del Grupo IU-IC en el Congreso de los Diputados propuso la denominación, de contrato de relevo o de "solidaridad" (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, nº41-4).

⁶² Vid. algunos antecedentes de la actual regulación en OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, págs.46 y 47.

⁶³ En 1985 ya vaticinaba esta escasa incidencia MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.59. Tan es así que se ha dicho que de ellas "no hay rastro en la jurisprudencia" (ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991, pág.264) y se las ha llegado a calificar de "vírgenes" (BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y

y al contrato de relevo (arts.7 a 14) mantienen su vigencia en lo que no contradigan al artículo 12 ET y a su desarrollo reglamentario (RD 2317/1993) y salvo lo dispuesto en su artículo 10, relativo a bonificaciones en las cuotas de seguridad social por la conversión del contrato de relevo, a su término, en indefinido y a jornada completa, que resultó derogado por el RFO. No obstante, los vigentes RR.DD.Leyes 8 y 9/1997 han venido a incorporar nuevos incentivos a esta conversión en indefinido, si bien, como veremos, algunos de ellos no acompañan a toda la vigencia del contrato y no se exige que éste sea a jornada completa⁶⁴.

Estas modalidades de trabajo a tiempo parcial, o de empleo dividido⁶⁵, tienen un doble presupuesto. De un lado, la jubilación parcial o "prejubilación progresiva" de un trabajador de edad cercana a la de jubilación ordinaria⁶⁶, mediante la reducción de su jornada y el acceso del mismo a una pensión por esa particular contingencia parcial⁶⁷. De otro, la cobertura, al menos, del tiempo que deja vacante por un trabajador desempleado, mediante la concertación

contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, pág.157). También en Italia el contrato de solidaridad "externa" ha tenido escasa implantación, según constata PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia" (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., n°7/8, 1989, pág.29.

⁶⁴ Estas medidas de fomento del empleo fueron las que más modificaciones sufrieron desde la creación del contrato de relevo. Así, el artículo 10 del RD 1991/1984, que desarrolló el artículo 12 ET tras su reforma por la Ley 32/1984, preveía una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda su vigencia si el contrato de relevo se prorrogaba por tiempo indefinido y a jornada completa a su término. Posteriormente, la disposición adicional segunda del RD 799/1985 convirtió el incentivo en un tipo de cotización empresarial por contingencias comunes reducido (el 12%). Por su parte, la disposición derogatoria del RD 2317/1993 suprimió este mecanismo de fomento del empleo indefinido, y finalmente los vigentes RR.DD.Leyes 8 y 9/1997 incorporan nuevas medidas de fomento de esta actuación en favor de la estabilidad en el empleo.

⁶⁵ Sobre la diversidad de figuras que incluye el denominado empleo compartido, más implantadas en otros ordenamientos, vid. ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.401 y ss.; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.444 y ss.

⁶⁶ El término entrecomillado lo utiliza RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., n°1, 1985, pág.62, de manera más acorde con las análogas instituciones italiana ("pre-pensionamiento progressivo") y francesa ("prétraite progressive"); también lo denomina "jubilación progresiva" FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Análisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., n°26, 1985, pág.125; por su parte, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., n°1, 1984, pág.67, habla de "jubilación atenuada".

⁶⁷ Vid., en general y de forma más exhaustiva, FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Análisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., n°26, 1985, págs.125 y ss.; y MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., n°15, 1985, pág.48.

del denominado contrato de relevo⁶⁸. Supone en principio, por tanto, la distribución de una jornada completa entre dos trabajadores⁶⁹. Con estas especiales modalidades contractuales se pretende cumplir la doble finalidad de facilitar el acceso progresivo a la jubilación a los trabajadores que se encuentren al final de su vida activa y de fomentar el empleo, mediante un mecanismo de reparto del mismo⁷⁰.

Junto a estas finalidades fácilmente deducibles de la norma, de forma más indirecta puede encontrarse el objetivo de que el trabajador relevista llegue a ocupar el puesto del jubilado parcialmente cuando llegue el momento de su retiro completo, impidiendo con ello su amortización⁷¹, como ponen de relieve los incentivos económicos dispuestos por los RR.DD.Leyes 8 y 9/1997 para promover la conversión del contrato de relevo en indefinido.

⁶⁸ "Medio relevo", en palabras de MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.581.

⁶⁹ Estas formas de trabajo a tiempo parcial son también conocidas en otros ordenamientos, como el italiano (leyes nº863 de 1984 y nº223 de 1991), el francés (Ley nº93-1313 de 20 de diciembre de 1993) o el alemán (artículo 42 del Código de Derecho Social o de la seguridad social -Sozialgesetzbuch-). Vid. TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985, págs.14 y ss.; PERA, G., "I contratti di solidarietà", Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, nº24, 1984, págs.699 y ss.; SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, nº2, 1994, págs.263 y ss.; BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.281 y ss; FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.25; FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994, pág.175; WEISS, M., European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág.25; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág.29; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, págs.47 y 48; y FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Análisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., nº26, 1985, págs.127 y ss.

⁷⁰ Según indicaba la exposición de motivos de la Ley 32/1984, con estas figuras se "viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo, mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación". Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", R.L., nº1, 1985, pág.62; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.78; MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, págs.47 y 48, y 57 y ss.; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.13; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.188; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.38 y 39.

⁷¹ Se trata de un objetivo indirecto por cuanto que el contrato de relevo se concibe con carácter general como un contrato de duración determinada. Vid., en este sentido, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, págs.64 y 65; y GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.14 y 15.

Del mismo modo, de la letra de la norma se sobrentiende la existencia de otros instrumentos arbitrados a tal fin, como la atribución al nuevo trabajador de las mismas funciones y puesto que el jubilado parcialmente, o la exacta correspondencia en su cuantía y distribución de sus respectivas jornadas de trabajo⁷². No obstante, tal pretensión no queda suficientemente garantizada, por cuanto que, por una parte tales medidas no se derivan expresa e imperativamente de esa regulación⁷³, y por otra, la articulación de las posibilidades generales de movilidad y modificación de las condiciones de trabajo hacen de tal pretensión algo realmente remoto y de escasa potencial efectividad⁷⁴. Desde este punto de vista, la figura del contrato de relevo se puede convertir más bien en un mero mecanismo de fomento del empleo temporal y seguramente a tiempo parcial que puede amparar formalmente cualquier nueva contratación realizada con ocasión de la jubilación parcial de un trabajador⁷⁵, sin que, por otro lado, resulte en tal caso fácil determinar si nos encontramos ante un uso abusivo o fraudulento de estas figuras, ni mucho menos su prueba⁷⁶.

En relación con el régimen jurídico de estas modalidades contractuales, como ya dijimos, desde la perspectiva del contrato de trabajo (art.12-5 ET), la jubilación parcial nace de un acto de novación o acuerdo de modificación voluntaria del tiempo de prestación objeto

⁷² Para LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.191 y ss., en el contrato de relevo y la jubilación parcial subyace la idea de "compartir" el trabajo. Por su parte, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.52, estima que "El contrato de relevo es un contrato de sustitución". Vid., también, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.40 y 41.

⁷³ Por el contrario, como veremos, tanto el artículo 12-5 ET, como el 8-c del RD 1991/1984, permiten que el contrato de relevo tenga una jornada superior a la dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente, previendo y permitiendo, por tanto, una desconexión entre ambos contratos.

⁷⁴ El artículo 8-a del RD 1991/1984 impone la constancia en el contrato escrito de relevo de las circunstancias profesionales del trabajador sustituido parcialmente, que deberán ser, seguramente, las asignadas al trabajador relevista. Sin embargo, no creemos que esta previsión pueda amparar una inmodificabilidad absoluta de las mismas y la consiguiente inaplicabilidad de las previsiones legales sobre movilidad funcional o modificación sustancial de condiciones de trabajo.

⁷⁵ En este sentido, DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.81; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.41. Vid., también MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, págs.47 y 57 y ss., que califica estas figuras contractuales como "artificiosas".

⁷⁶ En tales casos ¿podría entenderse que el contrato de relevo carece de causa?. Vid., MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, págs.47 y ss., y especialmente la 53.

del mismo, entendemos que se trata de una jornada completa o habitual⁷⁷, a través del cual se reduce ésta en un 50%. La conversión, por tanto, en las condiciones legales que veremos, de un contrato ordinario en un contrato a tiempo parcial⁷⁸. Desde el punto de vista de la Seguridad Social (art.166 LGSS), esta situación representa la posibilidad para un trabajador de acceder, también de forma voluntaria, a una pensión contributiva de jubilación, reducida en un 50% respecto de la que le correspondería en función del período de cotización que acredite en ese momento⁷⁹, compatible con una prestación de trabajo y con su correspondiente salario, reducidos ambos en la misma cuantía⁸⁰.

⁷⁷ De otro modo las referencias legales posteriores en materia de pensión de jubilación parcial perderían coherencia. En este sentido, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.60. Así lo sobrentienden también RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.63; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial" A.L., nº3, 1984, pág.83; MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, págs.26 y 27; y GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.27.

⁷⁸ Esta posibilidad modificativa del contrato de trabajo en principio es posible con carácter general, pero en la situación específica prevista en la norma que analizamos se contempla como presupuesto de la jubilación parcial de un trabajador que transforma su contrato y de la simultánea contratación de un trabajador desempleado para la cobertura, al menos, de la jornada dejada vacante por aquél. GARRIDO PEREZ, E., estima que se trata de una novación extintiva del vínculo anterior en la que, no obstante, se mantienen ex lege los derechos adquiridos con anterioridad. De esta autora, El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.16 y 17. Para LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.190, se trata de una novación extintiva que produce sólo efectos modificativos sobre alguna de las condiciones pactadas, destacadamente la jornada. Vid., también, nuestra posición, favorable al carácter modificativo de la novación de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial, y su argumentación, que damos por reproducida en este momento, en el capítulo cuarto-4.

⁷⁹ La pensión de jubilación parcial no podrá ser inferior al 50% de la mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años. Por otra parte, para determinar la base reguladora de la pensión del trabajador jubilado parcialmente no se aplicarán los coeficientes reductores en función de la edad, aún cuando la jubilación parcial es también una jubilación anticipada (artículo 11-3 del Real Decreto 1991/1992). Por lo demás, para completar el período de carencia exigido para acceder a la pensión de jubilación parcial no se computarán los períodos cotizados, en su caso, en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, por no estar prevista esta situación en la acción protectora de este Régimen (art.2º-2-a del RD 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cotizaciones entre regímenes). Para FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Análisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., nº26, 1985, pág.133, la imperativa determinación del porcentaje de reducción de la jornada es un criticable factor de rigidez.

⁸⁰ De igual modo, la pensión de jubilación parcial es compatible con la retribución que, en su caso, percibiese el trabajador jubilado parcialmente por la prestación de sus servicios, si estos se realizasen antes de acceder a aquella situación; es decir, con los salarios que recibiese por un pluriempleo anterior. También con las pensiones y subsidios sustitutivos de las retribuciones derivadas de esas prestaciones laborales compatibles, salvo las pensiones de invalidez permanente absoluta y total para el trabajo en el que se jubila parcialmente (artículos 166 TRLGSS 1/1994, 12-4 último párrafo ET y 13-1 y 2 RD 1991/1984); y con la prestación y el subsidio por desempleo derivada de la pérdida de aquél trabajo (art.15-1 RD 625/1985, de 2 de abril, sobre protección por desempleo).

Ambas actuaciones simultáneas precisan en principio de la concurrencia de las voluntades del empresario y del trabajador que se jubila⁸¹, a la que habrá de añadirse obviamente la de la persona desempleada que va a ser contratada como relevista⁸². No obstante, no creemos que exista obstáculo alguno para aceptar que la negociación colectiva contemple esta situación como obligación⁸³, al menos del empresario, si concurren los requisitos legales y la correspondiente solicitud del trabajador⁸⁴, configurándose como un derecho para éste en tales circunstancias⁸⁵. Mayores dificultades existen, sin embargo, para que tal obligatoriedad se imponga también respecto del trabajador⁸⁶. En tal supuesto, parece

⁸¹ Precisan expresamente el acuerdo entre el empresario y el trabajador el artículo 77 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (1996) y el 30 del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (1996).

⁸² RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.307; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.17 y ss.; y PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.795.

⁸³ En el ordenamiento italiano, los representantes de los trabajadores tienen importantes facultades en la gestión de los contratos de solidaridad externa y de los destinados a la cobertura de la vacante parcial dejada por un trabajador jubilado parcialmente, vid., ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.483; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.25.

⁸⁴ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.63; y DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, págs.78 y 79.

⁸⁵ En este sentido, el artículo 15 del Acuerdo Económico y Social (AES), de 9 de octubre de 1984, suscrito entre el Gobierno, UGT, CEOE y CEPYME (Resolución del IMAC de 9 de octubre de 1984, que acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 1985-1986, integrante del AES, suscrito entre UGT, CEOE y CEPYME, BB.OO.EE. de 10 y 12 de octubre de 1984) dispone la obligación empresarial de acceder a la jubilación parcial y al contrato de relevo si el trabajador lo solicita y está en condiciones de acceder al mismo. Vid. también, en este sentido, el artículo 11-B-1 del Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes (1995), el 19-2 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón para 1996 (1996), el 13-4 del X Convenio general de la industria química (1995). También el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo de 7 de abril de 1997, adoptado por la CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT propone su potenciación en la negociación colectiva.

⁸⁶ Esta jubilación puede ser incentivada mediante la negociación colectiva, así, el artículo 3 del Convenio de la "Compañía General de Sondeos, CGS, Sociedad Anónima" (1995), incentiva la jubilación parcial mediante la concesión al trabajador relevado del 25% de las compensaciones establecidas para las jubilaciones anticipadas. También se promociona en el ámbito del País Vasco mediante una subvención de 750.000 ptas. para el trabajador jubilado y de la cuantía del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes (sección 1ª del Decreto del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del País Vasco 232/1996, de 1 de octubre, sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida); y en la Comunidad Gallega, mediante sendas subvenciones de 400.000 ptas., al empleador, y 300.000, al trabajador jubilado, si bien en este caso no menciona expresamente el contrato de relevo y la jubilación parcial y se promueve la contratación por tiempo indefinido (capítulo III de la Orden de 4 de enero de 1996 de la Consellería de Familia,

que los requisitos de mayor trascendencia exigidos por la doctrina constitucional para admitir el establecimiento de edades de jubilación forzosa (la posibilidad de acceder a una prestación contributiva de jubilación y su virtualidad como medida de fomento del empleo) se ven cumplidos en las figuras que nos ocupan⁸⁷. Tan sólo quedarían afectadas en alguna medida las disponibilidades financieras de la Seguridad Social⁸⁸, lo cual, por lo demás, tampoco sería insalvable en tanto que el patrimonio de esta administración podrá verse compensado con una eventual disminución en las prestaciones por desempleo de los trabajadores colocados. De igual modo, tampoco quedaría recortado el derecho constitucional al trabajo (art.35-1 CE), por cuanto que una medida como esta daría cumplimiento a tal derecho respecto de otros trabajadores desempleados⁸⁹.

En relación con las condiciones legales exigidas para que pueda darse la situación que nos ocupa, se refieren tanto al trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial, como al que va a ser contratado bajo la modalidad de relevo. Respecto del primero, deberá reunir los requisitos generales exigidos para tener derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social por esa contingencia⁹⁰, salvo la edad⁹¹, que podrá ser como máximo tres

Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación en el ámbito del Plan de Empleo Juvenil y las tutorías de empresas de economía social 1996).

⁸⁷ En este sentido, GONZALEZ ORTEGA, S., "La anticipación de la edad de jubilación", R.S.S., n^o36, 1987, pág.14 y 15 y 30 y ss. También la doctrina constitucional sentada en esta materia por las Sentencias del alto tribunal 22/1981, de 2 de julio (BOE de 20 de julio); 58/1985, de 30 de abril (BOE de 5 de junio); 95/1985, de 29 de julio (BOE de 14 de agosto); 111 a 136/1985, de 11 de octubre (BOE de 8 de noviembre); y 100/1989, de 5 de junio (BOE de 4 de julio).

⁸⁸ Derivadas de la pensión de jubilación parcial. Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., n^o1, 1985, pág.64.

⁸⁹ En este sentido, la Sentencia de Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio (BOE de 20 de julio), fundamentos jurídicos octavo y noveno.

⁹⁰ El calificativo de "contributiva", atribuido a la pensión de jubilación, fue incorporado a partir del RD Ley 18/1993, aunque con anterioridad ya fuera deducible, como constata BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994, págs.156 y 157.

⁹¹ Con carácter general, para acceder a una pensión contributiva de jubilación se exige reunir un período cotizado de al menos 15 años, dos de los cuales habrán de estar comprendidos en los ocho inmediatamente anteriores al hecho causante (artículo 161-1 RD Leg. 1/1994, TRLGSS). Vid., GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.62 y ss.

años inferior a la de jubilación ordinaria⁹². En relación con el segundo, se exige, como medida de reparto de trabajo, que se trate de un desempleado inscrito como tal en la oficina de empleo, y que ocupe al menos el tiempo de jornada dejado vacante por el trabajador que va a acceder a la jubilación parcial⁹³. Desde esta perspectiva, la norma sólo impone la existencia de un contrato a tiempo parcial, el del trabajador jubilado parcialmente cuya jornada se reduce a la mitad, por cuanto que el de relevo con un trabajador desempleado puede no tener ese carácter, al precisarse legalmente tan sólo el mínimo de su jornada, permitiéndose, por tanto, de forma implícita, la concertación de contratos de relevo a jornada completa⁹⁴.

En este sentido, aun cuando el artículo 8 del RD 1991/1984 dispone que "el contrato de relevo estará sometido al régimen jurídico del contrato a tiempo parcial...", esta norma sólo puede imponerse cuando efectivamente se trate de un contrato con una jornada reducida de los que define como contratos a tiempo parcial el artículo 12-1 ET, y no cuando, de conformidad con lo permitido por ambos preceptos, el contrato de relevo se concierte a jornada completa. El artículo 12-5 ET sólo califica expresamente como contrato de trabajo a tiempo parcial el novado contrato del trabajador jubilado parcialmente y no el de relevo, que lo será o no, insistimos, en función de que la jornada que se pacte se subsuma en el concepto de trabajo a tiempo parcial del artículo 12-1 ET. Por otro lado, no debemos olvidar

⁹² Durante la tramitación parlamentaria del texto del RD Ley 18/1993 como proyecto de la que posteriormente fue la Ley 10/1994, en relación con la edad del trabajador jubilado parcialmente, la enmienda n°1 del Grupo IU-IC en el Congreso de los Diputados proponía la ampliación de la jubilación parcial a los cinco años anteriores a la edad ordinaria de retiro; por su parte, la n°105 del Grupo Parlamentario Popular, propuso la admisión del contrato de relevo y la jubilación parcial tres años antes y tres después de la edad ordinaria de jubilación (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A, n°41-4).

⁹³ Suponemos, de acuerdo con la finalidad de la norma, que deberá tratarse de un desempleado a tiempo completo, en la medida en que el mecanismo que nos ocupa es una medida de fomento del empleo, no del pluriempleo. En este sentido, OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, pág.49; MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., n°15, 1985, pág.61; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.29; LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.195; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.39 y 40.

⁹⁴ El contrato de relevo sólo será "normalmente" a tiempo parcial, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.307. En este sentido, también, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., n°1, 1984, pág.27.

que el RD 1991/1984 mantiene su vigencia en lo que no contradiga al artículo 12 ET, por lo que la calificación del contrato de relevo como contrato a tiempo parcial prescrita en ese reglamento no puede ir más allá de lo dispuesto en el citado precepto estatutario. Por lo demás, esta eventual ampliación del tiempo de trabajo del relevista no repercutirá en la minoración prescrita legalmente de la jornada del trabajador sustituido y jubilado parcialmente, ni, por tanto, en sus nuevas condiciones retributivas ni en su prestación de jubilación parcial⁹⁵.

En relación con la coexistencia funcional y temporal de los dos contratos afectados, nada nos dice la norma. En cuanto su objeto, en principio parece que el puesto de trabajo y el tipo de prestación de ambos trabajadores deben ser los mismos⁹⁶, aunque no resulta del todo claro que pueda impedirse la realización de servicios diferentes, bien desde el inicio de esa simultaneidad contractual (ex art.22-5 ET), bien, más claramente, como consecuencia de su modificación posterior (ex arts.39 y concordantes ET). Parece más razonable aceptar la posibilidad de la realización de unas funciones no idénticas, de modo que se facilite el uso del contrato de relevo y la adaptación de los puestos de trabajo a la necesidades organizativas, con ocasión de la extinción progresiva de un contrato por jubilación. En términos análogos, en el contrato de interinidad, cercano a este respecto al de relevo, se permite expresamente que el trabajador sustituto ocupe un puesto y realice una funciones diferentes que las del trabajador sustituido (art.4-2-a RD 2546/1994)⁹⁷. Respecto de la distribución del tiempo de

⁹⁵ GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.30, entiende que en tal caso se verá afectada la situación del trabajador relevado.

⁹⁶ Por un lado el término "relevo", que define al contrato, alude a esa realidad de identidad funcional, de reemplazo de una persona por otra en su misma posición. Por otra parte, como vimos, el art.8-b del RD 1991/1984 exige la constancia expresa de las "circunstancias profesionales del trabajador sustituido" en el modelo escrito del contrato de relevo. En este sentido, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, págs.52 y ss. y 61; FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Análisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., nº26, 1985, pág.133, que, por lo demás, critica la falta de flexibilidad de esa identidad de puestos; y PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.795.

⁹⁷ En este sentido, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.53, parece admitir la posibilidad de "una cadena de sustituciones dentro del personal de plantilla. Por su parte, para DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA, Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.80, "...podemos estimar que el trabajador contratado para el 'relevo' no tiene que serlo necesariamente para el mismo puesto de trabajo que ocupa el trabajador que entra en jubilación progresiva". Vid. también, en este sentido, el artículo 11-B-2 del Convenio colectivo sectorial de grandes almacenes (1995), que admite la pertenencia a distintos grupos profesionales con la finalidad de

trabajo se estará a lo que dispongan las partes, en atención a sus respectivos intereses⁹⁸, y con la única exigencia de que se respeten los límites de jornada normativamente prescritos: para el trabajador jubilado parcialmente en todo caso el 50% de la que venía realizando y como mínimo ese porcentaje para el contratado en relevo.

Cumplidos esos límites y por no referirse la norma a ningún módulo temporal concreto para aplicación de la reducción ni para la distribución del tiempo de trabajo, la jornada a realizar y a distribuir podrá ser cualquiera dentro del período anual (jornada diaria, semanal, mensual o anual), por ser ésta la unidad más amplia en la que puede enmarcarse el contrato a tiempo parcial (art.12-1 ET)⁹⁹. No obstante, parece que la fijación de módulos temporales excesivamente amplios podría llegar a afectar al razonable cumplimiento de la finalidad de la norma, especialmente en los que se refiere a la jubilación progresiva y a la obligatoria simultaneidad en la vigencia de los dos contratos; y, en su caso, dificultar el cálculo y el devengo y liquidación del salario y de la pensión del trabajador jubilado parcialmente. Por otro lado, en relación con esta coexistencia de jornadas de los dos trabajadores afectados, no creemos que haya impedimento alguno a su posible simultaneidad en el tiempo. De hecho parece razonable pensar en la utilidad de esta coincidencia, especialmente cuando la empresa pretenda efectivamente el relevo funcional del trabajador jubilado parcialmente, en el sentido de que favorecerá una mejor adaptación y aprendizaje del relevista con el apoyo y la presencia del trabajador al que, en su caso, va a sustituir en el futuro¹⁰⁰.

"facilitar y agilizar este tipo de contrataciones".

⁹⁸ En este sentido, GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.30 y 37.

⁹⁹ En este sentido, aunque en relación con la regulación anterior, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.307; MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., n°15, 1985, págs.61 y 62; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.41. Para LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.190 y 191, la distribución de la jornada entre los dos trabajadores ha de ser en partes iguales y parece, aunque resulte crítica con este aspecto, que en el módulo diario.

¹⁰⁰ No creemos que la no realización por los dos trabajadores afectados de las mismas tareas, la ampliación de la jornada del relevista más allá del 50 por ciento de la del relevado, o la simultaneidad temporal de sus jornadas, suponga una desviación fraudulenta de la norma sobre el particular, en la medida en que no afecta al efectivo cumplimiento de los fines de estas figuras: la jubilación progresiva y anticipada y el fomento del empleo. Por otro lado, la citada regulación no prohíbe tales situaciones, ni prescribe imperativamente lo contrario.

En cuanto a la aplicación de la normativa sobre contratación a tiempo parcial, en principio sólo será obligada en todo caso respecto del contrato modificado del trabajador jubilado parcialmente, pues el artículo 12-5 ET, además de calificarlo como tal, le exige una jornada reducida del 50% respecto de la completa anterior. En relación con el contrato de relevo, como dijimos, sólo será aplicable aquella normativa cuando se pacte una jornada inferior a la habitual, pues nada impide que se pacte una jornada habitual-completa¹⁰¹, en la medida en que la exigencia legal sólo le impone un mínimo, que será el equivalente a la reducción del trabajador al que sustituye parcialmente¹⁰². Nos centraremos por tanto en este momento en las especificidades propias de estas modalidades de contrato a tiempo parcial, sin perjuicio de lo dicho más arriba con carácter general.

La primera de éstas particularidades se refiere a la forma del contrato. Tanto el realizado a tiempo parcial con el trabajador jubilado parcialmente como el de relevo habrán de concertarse por escrito y en modelo oficial¹⁰³. El primero conforme al modelo general del RFO que ya vimos y el de relevo a tenor de las exigencias del Real Decreto 1991/1984, debiendo hacerse constar "necesariamente" en el mismo "el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido" (art.8-a RD 1991/1984)¹⁰⁴. Una vez más resulta criticable la exigencia imperativa de un modelo contractual oficial y la mención expresa de

¹⁰¹ En este sentido, MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, pág.67.

¹⁰² Para MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.50, que parece cambiar de criterio a este respecto; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.51; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.36 y LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, págs.190 y 192, el límite máximo de la jornada del trabajador relevista viene impuesto por la consideración de su contrato como a tiempo parcial, por lo que nunca podrá ser la completa-habitual en el ámbito de que se trate.

¹⁰³ De igual modo, estos contratos deberán ser objeto de registro y depósito en la oficina pública de empleo, en los diez días siguientes a su concertación, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 18 RFO, en relación con los contratos a tiempo parcial, y de acuerdo con lo prescrito con carácter más general en el artículo 16-1 ET, respecto de todos aquellos que deban concertarse por escrito. Por otra parte y con la misma finalidad de información y control y también al igual que respecto de todos los que deban hacerse constar de ese modo, el empleador deberá entregar copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores, que habrá de remitirse, tras su firma y junto con el contrato, a la oficina de empleo, según disponen los artículos 8-3-a y 64-1-2º ET.

¹⁰⁴ Para MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.63, se trata de exigencias de "valor ad substantiam".

la obligatoriedad de la constancia de tan sólo algunas de las cláusulas incluidas en el mismo¹⁰⁵. Respecto del contrato a tiempo parcial del trabajador prejubilado, no se exige directamente, si bien el artículo 11-2 del citado Reglamento precisa la presentación ante la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social de los dos contratos afectados para acceder a la pensión de jubilación parcial, actuación que presupone la escrituración de los mismos. La ausencia de forma escrita conllevará las mismas consecuencias generales que vimos en relación con los contratos a tiempo parcial: presunción de vigencia indefinida y en jornada habitual, salvo prueba en contrario de la "naturaleza temporal" del contrato o/y del "carácter a tiempo parcial de los servicios" (art.8-2 ET)¹⁰⁶. No obstante, por la configuración legal de estos contratos ambas salvedades serán, lógicamente, de más fácil prueba en estas modalidades, cuyo carácter y naturaleza son, con carácter general, a tiempo parcial y de duración determinada¹⁰⁷.

Una segunda particular previsión normativa sobre estos especiales contratos a tiempo parcial, no contemplada expresamente en la regulación general de estas relaciones, es la relativa a la retribución. El artículo 12-5 ET dispone como condición del contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado anticipadamente la reducción de su "jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento". Como vimos más arriba, la minoración de la remuneración en correspondencia proporcional con la de la jornada es una regla general que especifica la igualdad de trato en términos aritméticos, por lo que sin tener cobertura normativa expresa tiene plena aplicación el trabajo a tiempo parcial. No obstante, esta proporcionalidad se predica, con carácter general para este tipo de contrato, respecto de la retribución derivada directa o indirectamente del tiempo de trabajo y no, al menos no de forma genérica y apriorística, de cualesquiera elementos salariales. En este sentido debe interpretarse aquella específica y expresa previsión normativa referida al novado contrato del trabajador jubilado parcialmente.

¹⁰⁵ A este contenido deberá añadirse, en su caso, el correspondiente de los contratos a tiempo parcial prescrito en el artículo 18 RFO, especialmente el relativo al "número y distribución de horas al día, a la semana, al mes y al año durante las que el trabajador va a prestar servicios", siempre, claro está, que el contrato de relevo sea a tiempo parcial.

¹⁰⁶ Este incumplimiento puede suponer también una infracción laboral y puede conllevar la aplicación de las consiguientes sanciones (arts. 94-6, 95-1 y 95-6 ET).

¹⁰⁷ Vid., GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.14 y 25.

En cuanto a la retribución del trabajador contratado a través de la figura de relevo, en su caso proporcional al tiempo trabajado, no creemos que deba reconocérsele la equivalente retribución del trabajador jubilado parcialmente, al menos no de manera íntegra y en todo caso. Por una parte, en el salario puede haber elementos derivados de circunstancias personales que no concurren en ambos trabajadores del mismo modo. Por otra parte, la jornada del relevista no tiene por que coincidir exactamente, como vimos, con la del relevado; ni tampoco las funciones efectivamente realizadas o el puesto realmente ocupado. La retribución del aquel trabajador será la que le corresponda según sus condiciones de trabajo, en su caso proporcional al tiempo de trabajo, de conformidad con la normativa aplicable en el ámbito de que se trate; y no, de ser diversas, según las aplicables a su compañero de vicisitudes contractuales¹⁰⁸.

Aparte de las finalidades perseguidas por la jubilación parcial y el contrato de relevo y de su configuración como forma de empleo dividido¹⁰⁹, por lo demás susceptibles de importantes limitaciones efectivas, probablemente la particularidad más relevante de estas modalidades contractuales es la relativa a su vigencia. La duración del contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado anticipada y parcialmente y del correspondiente contrato de relevo, de vigencia simultánea, será, en principio, determinada. Vendrá impuesta por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de "la edad establecida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social para causar derecho a pensión de jubilación ordinaria", se entiende que completa (arts.12-5, último párrafo ET y 8-b RD 1991/1984), una duración máxima, por tanto, de tres años¹¹⁰. La llegada de ese momento supondrá para el trabajador sustituido parcialmente la extinción de su contrato por jubilación ordinaria, de

¹⁰⁸ Para GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.40, la retribución del relevista viene determinada "por la que en un momento dado perciba un trabajador próximo a la edad de jubilación al que va a sustituir". En el mismo sentido, LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (Coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991, pág.193. En el supuesto de que el trabajador relevista realice una jornada superior a la dejada vacante del trabajador jubilado parcialmente, entienden ambas autoras que la retribución por ese tiempo de exceso se realizará proporcionalmente conforme a la normativa general que resulte aplicable.

¹⁰⁹ OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.49.

¹¹⁰ No se prescribe ninguna duración mínima. Vid., MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.51; y GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.52.

acuerdo con las normas aplicables al Régimen de Seguridad Social de que se trate¹¹¹. El tiempo en el que estuvo jubilado parcialmente se computará como cotizado, incrementándose las cotizaciones realizadas durante ese período en el 100% de su cuantía, a los efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación ordinaria y el porcentaje a aplicar (art.14 RD 1991/1984)¹¹².

No obstante, en sentido estricto el contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente no es uno de duración determinada que se extinga llegado su término, coincidente con la fecha de su jubilación ordinaria-completa; sino una relación cuya vigencia será la correspondiente al vínculo del que nace el novado contrato a tiempo parcial, que no se convierte en temporal tras ese acuerdo modificativo. En puridad la extinción de este contrato a tiempo parcial se deriva de la jubilación ordinaria del trabajador, ex artículo 49-1-f ET, y no ex artículo 49-1-c ET, "por expiración del tiempo convenido"; aun cuando realmente ambas vías lleven a la misma solución y al mismo momento y aun cuando la efectividad de la jubilación como causa extintiva opere en este supuesto a partir del acuerdo novatorio del contrato y de la aceptación de la jubilación parcial¹¹³.

Por su parte, el contrato de relevo se extinguirá igualmente, en principio, cuando el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, previa denuncia de alguna de las partes, con quince días de antelación en los contratos de duración superior a un año, tal y como impone con carácter general el artículo 49-1-c, último párrafo ET, para la extinción por la llegada del término pactado de cualquier contrato de duración determinada,

¹¹¹ Parece que llegado ese momento la jubilación ordinaria del trabajador resulta forzosa, por cuanto ya fue aceptada en su momento desde la jubilación parcial, si bien, de manera progresiva. En este sentido RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.307; DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA. Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.81; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., n°14, 1984, pág.50; y GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, pág.53.

¹¹² También se consideran incrementadas las cotizaciones al 100% si el trabajador jubilado parcialmente fallece o es declarado en situación de invalidez permanente absoluta o total para la profesión en la que presta sus servicios en jornada reducida como consecuencia de su retiro anticipado (art.12 RD 1991/1984).

¹¹³ RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial" A.L., n°3, 1984, pág.83; y "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, págs.305 y ss.

y cuya omisión conllevará las consecuencias presuntivas allí prescritas¹¹⁴. No obstante, nada impide que por vía de negociación colectiva se incorpore la obligación de prorrogar el contrato de relevo en indefinido, ni que las partes acuerden esa conversión, bien en el mismo contrato de relevo¹¹⁵, bien en el momento de su extinción, expresa o tácitamente, como consecuencia de la ausencia de denuncia y la continuidad de la prestación, como dijimos¹¹⁶.

No obstante, en tales supuestos, más que de un contrato de relevo por tiempo indefinido, se trataría de un contrato ordinario por tiempo indefinido, o de un contrato de relevo posteriormente prorrogado y novado en contrato indefinido, por cuanto que jubilado ordinariamente el trabajador relevado ontológicamente deja de existir el contrato de relevo. En este sentido, no debemos olvidar que el contrato de relevo se define como una relación de sustitución parcial que deja de existir en ese momento (art.7 RD 1991/1984)¹¹⁷. En cualquier caso y a efectos materiales no creemos que haya impedimento alguno a la concertación de este vínculo por tiempo indefinido mediante la renuncia empresarial de la facultad de determinación del carácter temporal del contrato que posee en estos supuestos¹¹⁸.

¹¹⁴ En este sentido, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.519; OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984, pág.50; MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.65; GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.54 y 55; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.42; y VV.AA., (Dir. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.), Curso de Derecho del Trabajo, Valencia, 1996, pág.361.

¹¹⁵ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.65.

¹¹⁶ VV.AA., (Dir. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.), Curso de Derecho del Trabajo, Valencia, 1996, pág.361.

¹¹⁷ En este sentido, el capítulo II de la Orden de 4 de enero de 1996 de la Consellería de Familia, Mujer y Juventud de Galicia, sobre ayudas a la contratación en el ámbito del Plan de Empleo Juvenil y las tutorías de empresas de economía social 1996, sin mencionar expresamente las figuras de la jubilación parcial y del contrato de relevo, promueve la reducción del 50% de la jornada de trabajadores a los que les falten entre uno y tres años para su jubilación ordinaria y la sustitución de ese tiempo por jóvenes desempleados contratados por tiempo indefinido.

¹¹⁸ Para RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1985, pág.307, y MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984, pág.27, el contrato de relevo puede pactarse por tiempo determinado, el que reste hasta la jubilación ordinaria del trabajador sustituido parcialmente, o indefinido. Vid., también, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.52; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.41.

En relación con esta cuestión, como indicamos al inicio de este epígrafe, los Reales Decretos 8 y 9/1997, de 16 de mayo incorporan una serie de medidas para fomentar la conversión en indefinidos de los contratos de relevo, con independencia de que su jornada continúe siendo parcial, en su caso. La primera de estas Leyes no incluye expresamente al contrato de relevo entre los de vigencia determinada cuya transformación en fijos promueve en su disposición adicional primera. No obstante, la genérica mención a los "trabajadores que ... estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal", como destinatarios del contrato indefinido de fomento del empleo, parece abarcar a los relevistas. En tal caso, como vimos más arriba, el incentivo para que la empresas procedan a esta conversión será la reducción de la cuantía indemnizatoria por despido objetivo improcedente, constituida por treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades. Por lo demás, serán aplicables los demás límites y requisitos que en relación con esta medida de fomento vimos entonces¹¹⁹.

Respecto de las medidas de promoción de la estabilidad en el empleo contemplados en el RD Ley 9/1997, en este caso sí se refieren expresamente a la conversión del contrato de relevo en indefinido (arts.2-2 y 3-2), y se constituyen sobre bonificaciones en la cotización social y sobre incentivos fiscales. Con carácter general, la primera supone una reducción del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, con una vigencia limitada hasta el período máximo de los veinticuatro meses siguientes a la transformación (art.3-2). La segunda supone que los trabajadores cuyo contrato de relevo haya sido convertido en indefinido en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de esta Ley (17 de mayo de 1997), no serán computados como trabajadores asalariados a efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades en las que resulte aplicable la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del impuesto sobre la renta de las personas físicas. No obstante, también esta medida se limita temporalmente a los veinticuatro meses siguientes a la transformación contractual.

Más discutible resulta la aplicación, a la transformación del contrato de relevo en indefinido, de las bonificaciones previstas en el artículo 3-3 DLICI 9/1997 para el fomento

¹¹⁹ Vid. supracapítulo quinto, 5.

de la contratación indefinida de mujeres desempleadas de larga duración en ámbitos en los que esté subrepresentada (60% durante veinticuatro meses) y de mayores de cuarenta y cinco años (además de la anterior, el 50% durante el resto de la vigencia del contrato)¹²⁰. Por una parte, estas bonificaciones se refieren a "los contratos por tiempo indefinido" o a la "contratación indefinida", de tales sujetos, situación que estrictamente no concurre en la transformación contractual que nos ocupa. Sin embargo, ambas medidas se establecen sin perjuicio de las bonificaciones que dispone esa Ley para la conversión del contrato de relevo en indefinido ("No obstante lo establecido en los párrafos anteriores), por lo que nada debería obstar a su aplicación cuando el relevista reúna tales circunstancias personales.

No obstante, el incentivo que promueve el empleo femenino sí puede resultar de más difícil aplicación en el supuesto que nos ocupa, por cuanto que precisa que sus destinatarias sean desempleadas de larga duración, circunstancia que no puede concurrir si están contratadas en relevo. En este supuesto podría plantearse la posibilidad de aplicar la bonificación si en el contrato de relevo se renuncia a la determinación de su vigencia o a la facultad de denunciar su extinción cuando llegue la fecha de su término, o si se refiere la situación de desempleo de larga duración al período anterior al contrato de relevo. En el primer caso se aplicarían las bonificaciones desde el inicio del contrato de relevo y en el segundo desde su término y conversión en indefinido. Ciertamente este planteamiento es un tanto forzado y voluntarista, pero de ese modo podría favorecerse el más amplio uso posible de los mecanismos de fomento de la estabilidad en el empleo y su no restricción respecto de ninguno de los grupos de desempleados destinatarios de los mismos.

En relación con la vigencia y la extinción de los simultáneos contratos a tiempo parcial y de relevo, también tienen especial relevancia las obligaciones impuestas al empresario como garantías del efectivo cumplimiento de los fines presentes en estas particulares relaciones de trabajo y para evitar su utilización fraudulenta. Así, se impone al empresario el deber de

¹²⁰ En tanto no se proceda a determinar los ámbitos en los que la mujer está subrepresentada a los efectos de aplicar esta norma, seguirá en vigor el anexo tercero de la OM de 6 de agosto de 1992, que incluye una pluralidad de oficios y profesiones propios de los ámbitos siguientes: profesionales y técnicos; directivos; comerciantes y vendedores; servicios de hostelería, domésticos, protección y seguridad; personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza; y mineros y trabajadores textiles, de transportes y construcción y trabajadores asimilados.

"mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación" ordinaria del trabajador retirado parcialmente. Esa mención a la cobertura mínima hemos de entenderla desde la doble perspectiva de la duración de la jornada y de la vigencia del contrato (artículo 12-5 ET).

Respecto de la duración de la jornada, como hemos dicho, el contrato de relevo se pacta por un tiempo de prestación que comprenderá al menos el que deja vacante el trabajador jubilado parcialmente, es decir como mínimo el 50% de la jornada anterior de éste. No obstante, es posible pactar un tiempo de prestación superior al misma. En cuanto a la vigencia del contrato, también se obliga al empresario a mantener cubierta esa jornada completa al menos hasta la llegada de la edad de jubilación ordinaria del trabajador sustituido parcialmente, sin perjuicio que después de llegado ese término la relación del trabajador relevista pueda continuar vigente, aunque, en su caso, no bajo la modalidad contractual de relevo.

Como manifestaciones complementarias de este deber empresarial de mantenimiento de la jornada completa y de la vigencia de los contratos, se prevén en el Real Decreto 1991/1984 dos obligaciones adicionales. La primera establece que si durante la vigencia del contrato de relevo el trabajador vinculado por el mismo cesa, deberá ser sustituido, en el plazo de quince días¹²¹, por otro trabajador desempleado (artículo 9-1)¹²². Se trataría, entendemos, de otro contrato de relevo¹²³, que garantizase la cobertura de la jornada dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente hasta la llegada del momento de su retiro ordinario¹²⁴. La segunda dispone que en el supuesto de ser despedido improcedentemente sin

¹²¹ Excluido el día del cese y computado en días naturales (art.5 CC). MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.54.

¹²² Constata LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.42 y 43, con acierto, que del término cese deben excluirse a los efectos de esta norma algunos mecanismos extintivos "como los que afectan a la personalidad física o jurídica empresarial, a toda la plantilla o al puesto de trabajo compartido", por cuanto que impiden cabalmente la pretensión del citado precepto y el cumplimiento de la consiguiente obligación empresarial; y para MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.54, impiden "la constitución de una nueva relación de sustitución".

¹²³ En este sentido, MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.54.

¹²⁴ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.42. Para GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.56, nada impide que este nuevo contrato

readmisión el trabajador relevado parcialmente, el empresario deberá contratar a otro trabajador desempleado o ampliar la jornada del "relevista" para completar la jornada de aquél (artículo 9-2). A diferencia de la anterior, esta obligación se restringe al despido calificado como improcedente¹²⁵.

Plantea este precepto algunos problemas interpretativos. La primera alternativa que propone esta norma, la "sustitución" "por otro trabajador"¹²⁶, es probable que deba realizarse a través de un nuevo contrato de relevo. Ello en la medida en que parece ser la modalidad contractual que mejor responde a la finalidad de la ley: sustituir o relevar a un trabajador jubilado parcialmente, cubriendo al menos la jornada que deja vacante, aunque en este caso sea por despido, hasta la llegada del término de la situación que justifica estos contratos. De todos modos nada impide que se concierte otro tipo de contrato, incluso por tiempo indefinido y/o a jornada completa, siempre que se asegure el cumplimiento de la finalidad mencionada. En cuanto a la segunda opción, la ampliación de la jornada del trabajador contratado en relevo en primer lugar, se podrá ampliar su jornada pactada inicialmente siempre que ésta no hubiera completa desde el inicio, en cuyo caso no es claro que resulte obligada la vía anterior¹²⁷.

También deja irresolutos el artículo 9-2 RD 1991/1984 los problemas que para el contrato de relevo pueden derivarse de una extinción del contrato del trabajador jubilado parcialmente anterior a la llegada de su edad ordinaria de jubilación por causa diferente al despido disciplinario¹²⁸. Dentro de estas posibilidades, el artículo 14 del citado Reglamento

se concierte bajo cualquier otra modalidad contractual que resulte lícita en tal caso.

¹²⁵ MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.55, constata los problemas de articulación de esta norma en relación con la declaración judicial de improcedencia del despido disciplinario del trabajador jubilado parcialmente, en el sentido de que el tiempo que puede transcurrir hasta la misma puede privar de efectividad a la nueva contratación.

¹²⁶ Vid., esta problemática en MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.56.

¹²⁷ Vid., MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.56; y GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987, págs.55 y ss.

¹²⁸ Tal y como atinadamente constatan RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.65; y DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y

contempla el supuesto en el que el trabajador jubilado parcialmente solicite la jubilación completa con carácter anticipado, antes de la llegada de su edad ordinaria de jubilación, lo que provocará la extinción de su contrato a tiempo parcial y la de su correlativa situación de jubilación parcial¹²⁹. Tanto esta posibilidad, como otras eventuales extinciones del contrato del trabajador relevado pueden traer consigo problemas de articulación con el contrato de relevo que se concierta de forma legalmente imperativa y temporalmente simultánea a la jubilación parcial. A nuestro juicio, en tales casos deberá mantenerse la vigencia del contrato de relevo hasta que llegue la fecha en la que aquel trabajador cumpla o hubiera cumplido su edad de jubilación ordinaria. Ello debe ser así por cuanto que los artículos 12-5 ET y 7 y 8-d del RD 1991/1984 establecen como duración del contrato de relevo la comprendida entre la jubilación parcial del trabajador que reduce su jornada para acceder a esa situación y la llegada a la edad de jubilación ordinaria del mismo, fijando éste momento como término del mencionado contrato.

Respecto de la jornada de trabajo, sin embargo, no resulta preciso que la ausencia del trabajador jubilado parcialmente sea cubierta mediante la ampliación del tiempo de prestación del relevista o a través de una nueva contratación en las mismas circunstancias, a diferencia de lo que se establece expresamente en el supuesto de despido improcedente del trabajador jubilado parcialmente. No debemos perder de vista que el artículo 12-5 ET sólo le impone al empresario, a partir de la concurrencia de la novación contractual y de la jubilación parcial, la obligación de "mantener cubierta como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación" ordinaria; jornada sustituida cuya cobertura no se ve afectada por la extinción del contrato a tiempo parcial del trabajador relevado. En este caso se ve afectada la jornada "no sustituida", mientras que la "sustituida" continua cubierta por el trabajador relevista.

BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985, pág.82. Vid. también MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.55; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.43.

¹²⁹ En ese sentido debe interpretarse la referencia del artículo 14 del RD 1991/1984 a que el trabajador "podrá solicitar la jubilación...con aplicación de coeficientes reductores...". Vid., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985, pág.64; y GONZALEZ ORTEGA, S., "La anticipación de la edad de jubilación", R.S.S., nº36, 1987, págs.10 y ss.

Por último, el artículo 9-3 RD 1991/1984 prescribe que el incumplimiento de las obligaciones de sustitución contempladas en sus epígrafes anteriores lleva aparejado como sanción para el empresario el deber de "abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o despido improcedente". Esta previsión resulta seguramente acorde y coherente con la finalidad de la norma cuyo cumplimiento pretende garantizar, sin embargo, su carácter probablemente punitivo y su exclusiva cobertura reglamentaria hacen que su licitud resulte cuando menos dudosa¹³⁰. No debe olvidarse que el Derecho Administrativo sancionador está inspirado por el principio de legalidad, de modo que tanto las infracciones como las sanciones, en nuestro caso laborales, han de estar tipificadas en una norma con rango de ley (artículo 25-1 CE)¹³¹.

Por otro lado, la conducta incumplidora que pretende evitar el citado precepto podría encontrar fácil acomodo en las previsiones legales del artículo 95-6 ET e incluso, aunque de forma más extensiva, en el artículo 28-3 y 4 LISOS 8/1988¹³²; de modo que, por una parte resulta innecesaria una disposición cuasi sancionadora como la antedicha; y, por otra, ante la concurrencia de las conductas incumplidoras como las antes expresadas podría llegar a plantearse una eventual dualidad sancionadora por los mismos hechos, con el mismo

¹³⁰ No cabe duda que la previsión del citado precepto supone la posibilidad de privación de un derecho de carácter económico impuesto por la administración contra una empresa por el incumplimiento de una obligación legal. Esta disposición guarda a nuestro juicio cierto paralelismo con la contemplada actualmente los artículos 123 del RDLeg.1/1994, LGSS, y 42-3 de La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), relativos al recargo de prestaciones impuesto al empresario en supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuando concurre el incumplimiento de la normativa sobre seguridad e higiene, cuya naturaleza sancionadora fue tradicionalmente discutida. Se trata en ambos casos de imposiciones al empresario, por el incumplimiento de determinadas obligaciones legales, que se expresan en prestaciones de seguridad social. No obstante la "sanción" prescrita en este precepto tiene una cobertura de rango legal y un componente indemnizatorio de los que carece la contemplada en el artículo 9-3 RD 1991/1984. Vid., ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Madrid, 1990, págs.123 y ss.; y DEL REY GUANTER, S., Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción penal en el Orden social, Madrid, 1990, págs.394 y ss.

¹³¹ Vid. en general, sobre este tema, ALONSO OLEA, M., "Sobre la 'Doble garantía...material (y)...formal...para la imposición de sanciones administrativas' a empresarios en materia laboral", R.E.D.T., n°39, 1989, págs.369 y 370; GARCIA BLASCO, J., Infracciones y sanciones en materia laboral. Un comentario a la Ley 8/1988, de 7 de abril, Madrid, 1989, págs.40 y ss.; DEL REY GUANTER, S., Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción penal en el Orden social, Madrid, 1990, págs.52 y ss.; CAMPS RUIZ, L.M. y SALA FRANCO, T., "Legalidad y tipicidad de las infracciones laborales de los empresarios", RR.LL., Tomo-I, 1987, págs.440 y ss.; y ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social", RR.LL., n°11, 1988, págs.33 y ss.

¹³² La posibilidad de contratación temporal y a tiempo parcial bajo la modalidad de relevo no deja de ser una ayuda para el fomento del empleo.

fundamento y al mismo sujeto (ex arts.9-3 RD 1991/1984 y LISOS), vedada en nuestro ordenamiento¹³³.

Por lo demás, tampoco precisa esta norma sancionadora el período durante el cual el empresario deberá abonar la pensión de jubilación parcial, ni los efectos de un eventual cumplimiento extemporáneo de la obligación de mantenimiento de los contratos concurrentes. Sobre lo primero, parece que el término vendrá dado por el de la jubilación ordinaria y completa del trabajador sustituido; o, en su caso, por la desaparición, anterior a esa fecha, de la obligación de la seguridad social de abonar la pensión de jubilación. En cuanto a lo segundo, el cumplimiento tardío de la obligación cuya omisión se sanciona priva de fundamento a esta singular sanción económica, por lo que también ésta deberá extinguirse¹³⁴.

3. RELACIONES LABORALES ESPECIALES A TIEMPO PARCIAL

Con ocasión del estudio sobre la duración del contrato a tiempo parcial, pudimos constatar la posible ampliación de la lista cerrada de supuestos de contratación temporal del artículo 15-1 ET por la vía de las relaciones laborales especiales del artículo 2-1 de esa misma Ley, en la medida en que algunas de éstas tienen su propia regulación en materia de pactos sobre la vigencia del vínculo, que se separa de las limitaciones generales de aquél precepto¹³⁵. No obstante, hicimos entonces una reserva sobre el necesario previo análisis de

¹³³ En relación con la disposición "sancionadora" de los artículos 123 LGSS y 42-3 LPRL a la que antes hicimos referencia y a diferencia de la del RD 1991/1984, la misma se previene formalmente frente a eventuales atentados contra el principio de non bis in idem, excluyendo expresamente la aplicabilidad de este principio (art.123-3 LGSS) y declarando su compatibilidad con las eventuales responsabilidades administrativas (art.42-3 LPRL). Por lo demás, desde una perspectiva material, el indudable componente indemnizatorio del recargo de prestaciones de este artículo y su correspondiente percepción por el trabajador perjudicado amparan la eventual imposición de una dualidad de sanciones. En este sentido, DEL REY GUANTER, S., Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción penal en el Orden social, Madrid, 1990, págs.395 y 396; ALMANSA PASTOR, J.M., Derecho de la Seguridad Social, Madrid, 1991, pág.353; MONEREO PEREZ, J.L., el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, 1992, págs.51 y ss.; y PEREZ CAPITAN, L., "El 'NON BIS IN IDEM' en el derecho sancionador laboral. La jurisprudencia de la última década", A.S., nº14, 1994, págs.46 y 47.

¹³⁴ Así lo estima en ambos casos MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985, pág.54.

¹³⁵ Como ya vimos, la relación de deportistas profesionales será en todo caso de duración determinada (artículo 6 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio); la de personal al servicio del hogar familiar no tiene

la compatibilidad o juicio de regularidad, virtualidad o adecuabilidad del trabajo a tiempo parcial y las relaciones laborales especiales, análisis o juicio previo que nos proponemos hacer, paradójicamente a posteriori, en las páginas que siguen, desde una perspectiva diversa a la en ese momento adoptada.

Como ya vimos, la regulación del trabajo a tiempo parcial sólo veda la concertación de este tipo de jornada en el contrato de aprendizaje, admitiendo expresamente la contratación a tiempo parcial de vigencia determinada en los supuestos de temporalidad admitidos legalmente (artículo 12-2 ET). Nada prescribe esta norma, sin embargo, sobre la eventual compatibilidad entre el pacto de reducción de jornada y las relaciones laborales especiales. Por otra parte, éstas particulares relaciones no pueden asimilarse a estos efectos a los supuestos de contratación temporal permitidos por nuestro ordenamiento, aun cuando algunas de ellas puedan suponer indirectamente una ampliación de la lista del artículo 15-1 ET, como dijimos¹³⁶. Desde este punto de vista, por tanto, la ausencia de prohibición expresa sobre la superposición de figuras que nos ocupa debe ser indicativa de la general compatibilidad entre ambas; al menos a partir de la regulación general de la relación de trabajo común contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y, en este caso, de la relativa al contrato a tiempo parcial.

No obstante, por la particular naturaleza de algunas relaciones laborales especiales, sus reglas ordenadoras desplazan en ocasiones la aplicación de la normativa laboral común, con el único límite del respeto a "los derechos básicos reconocidos por la Constitución" (art.2-2 ET)¹³⁷. Serán, por tanto, la regulación de estas particulares relaciones de trabajo y

limitadas las causas de temporalidad en la contratación, incluso a falta de pacto en contrario se presume de vigencia anual (artículo 4 del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto). Tampoco están tasadas las posibilidades de contratación por tiempo determinado en las relaciones de alta dirección (artículo 6 del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto), artistas en espectáculos públicos (artículo 5 del Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto) y agentes y operadores mercantiles dependientes (artículo 3 del Real Decreto 1438/1985 de 1 de agosto). Vid., supra capítulo quinto-6.

¹³⁶ Vid., MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996, pág.432, nota 127; y VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la contratación laboral, Madrid, 1992, pág.120.

¹³⁷ En relación con el tiempo de prestación, la regulación de las relaciones laborales especiales también desplaza la aplicación del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (art.1-2 de

la configuración de sus factores de especificidad, los elementos de juicio que nos den, en su caso, la respuesta sobre su eventual compatibilidad o incompatibilidad con la prestación a tiempo parcial¹³⁸. Desde esta perspectiva y en un análisis de los reglamentos que desarrollan el artículo 2-1 ET, tan sólo los aplicables al personal de alta dirección y a los operadores mercantiles por cuenta ajena omiten previsiones sobre la cuestión que nos ocupa. Las restantes, como veremos, admiten de forma expresa o implícita su compatibilidad con el contrato de trabajo a tiempo parcial¹³⁹.

En relación con las dos primeras y a falta de previsión sobre el particular, formalmente puede interpretarse que lo que no se prohíbe expresamente queda permitido, admitiéndose con ello su compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial. No obstante, la articulación que en materia de fuentes se dispone en sus respectivos reglamentos especiales restringe claramente la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, de lo que podría desprenderse la inaplicabilidad de éste salvo remisión expresa¹⁴⁰. En este sentido y desde un punto de vista más sustancial, el análisis debe realizarse a partir de la especial configuración de esas relaciones, del factor o de los factores que conforman su particularidad, por cuanto que serán éstos los que, en su caso, también hagan acreedoras a estas relaciones laborales especiales de un tratamiento particular y diferenciado sobre la reducción de su jornada, por resultar la regulación general incompatible con esas especificidades¹⁴¹.

este Reglamento).

¹³⁸ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.32. Para un análisis globalizador de los factores de especialidad de estas relaciones, vid. además, OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., nº6-7, 1990, págs.68 y ss.

¹³⁹ Sobre la aplicabilidad de la normativa laboral común estatutaria a las relaciones laborales especiales, si bien antes del desarrollo reglamentario de la mayoría de éstas, vid., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº139, 1983, págs.231 y ss.

¹⁴⁰ Vid. el artículo 3-2 RD 1382/1985, respecto del personal de alta dirección; y el 12 del RD 1438/1985, en relación con los operadores mercantiles por cuenta ajena.

¹⁴¹ Por lo demás, el juicio o criterio de compatibilidad es común para la valoración de las especificidades de las relaciones laborales especiales respecto de la relación común estatutaria. En este sentido, QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, págs.68 y ss.; GONZALEZ DE LENA, F., "Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores", RR.LL., nº2, 1986, pág.16. De igual modo, ese juicio será el que permita una diversificación jurídica ajustada al principio constitucional de igualdad.

Siguiendo la sistemática legal nos correspondería tratar en primer lugar la relación laboral del "personal de alta dirección", calificada como especial por el artículo 2-1-a ET y regulada por el RD 1382/1985, de 1 de agosto. El artículo 1-2 de este Reglamento delimita la especialidad del alto directivo sobre las funciones al mismo atribuidas, en atención a su contenido ("poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa"), su ámbito ("relativos a los objetivos generales de la misma"), su modo de ejercicio ("con autonomía y plena responsabilidad") y sus límites ("sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad"). En relación con el tiempo de trabajo, el artículo 7 del citado Reglamento dispone que se fijará en el contrato, sin que las condiciones "excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente"¹⁴².

En este marco legal no parece vedarse la posibilidad de contratación de un alto directivo a tiempo parcial¹⁴³. Es cierto que la aplicación del Estatuto de los Trabajadores (en cuyo artículo 12 se regula el contrato a tiempo parcial) a esta relación laboral está condicionada a la expresa remisión del Reglamento especial (art.3-2 del mismo) y que esta norma en ningún momento reenvía al citado precepto estatutario¹⁴⁴. Pero no es menos cierto que las partes son libres para pactar una jornada inferior a la habitual en la actividad (arts.3

¹⁴² Sobre esta relación y sus factores de especialidad, exhaustivamente, MARTINEZ MORENO, C., La relación de trabajo especial de alta dirección, Madrid, 1994; BORRAJO DACRUZ, E., "El personal de alta dirección en la empresa", R.E.D.T., n°22, 1985, págs.162 y ss.; de este autor, "El personal de alta dirección en la empresa", en VV.AA. (dir. el mismo), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.15 y ss.; SALA FRANCO, T., La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas, Bilbao, 1990, págs.27 y ss.; ALEMANY ZARAGOZA, E., La relación laboral del directivo, Pamplona, 1994, págs.29 y ss.; MOLERO MANGLANO, C., El contrato de alta dirección, Madrid, 1995, págs.87 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/85" (I), RR.LL., n°5, 1988, págs.8 y ss.; MUÑOZ CAMPOS, J., "El concepto de trabajador directivo en la Jurisprudencia y en el Real Decreto 1382/1985", RR.LL., n°2, 1986, págs.19 y ss.; y PENDAS DIAZ, B., "El ámbito subjetivo de la relación laboral especial de Alta Dirección a la luz de la Jurisprudencia", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985, págs.34 y ss.

¹⁴³ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 19 de enero de 1996 (As.671/1996).

¹⁴⁴ Vid., VIDAL CARUANA, G., "El alto directivo y su relación laboral", en VV.AA. (dir. el mismo), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991, págs.263 y 264; y Cuestiones Prácticas, RR.LL., n°24, 1990, págs.105 y 106.

y 7 RD 1382/1985), lo cual difícilmente podría distinguirse de un contrato a tiempo parcial¹⁴⁵.

No obstante, es probable que la especial naturaleza de las funciones del alto directivo exija una casi permanente dedicación o disponibilidad temporal del mismo al servicio de la empresa¹⁴⁶. Por otra parte, esta dedicación temporal es uno de los indicios más claros del carácter profesional de este particular tipo de prestación, sin el cual la pretendida "laboralidad" de la misma, aun especial, podría ponerse (más) en entredicho¹⁴⁷. Por lo demás, el artículo 8-1 RD 1382/1985 presume la existencia de pacto de exclusividad o plena dedicación durante la vigencia de la relación de alta dirección, pacto también de difícil adecuación con el trabajo a tiempo parcial, como vimos¹⁴⁸.

De igual modo, aun aceptando la posibilidad de contratación a tiempo parcial de un alto directivo, nos encontraríamos con el importante problema adicional de determinar la jornada habitual de comparación de la parcial en la actividad de alta dirección¹⁴⁹. Excluido

¹⁴⁵ Vid., en este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.33.

¹⁴⁶ En este sentido, BORRAJO DACRUZ, E., "El personal de alta dirección en la empresa", R.E.D.T., nº22, 1985, pág.168; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: constitución, fuentes, contenido", RR.LL., nº2, 1986, págs.61 y 62; MARTINEZ MORENO, C., La relación de trabajo especial de alta dirección, Madrid, 1994, pág.286; MOLERO MANGLANO, C., El contrato de alta dirección, Madrid, 1995, págs.232 y ss.; e IGLESIAS CABERO, M., Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto), Madrid, 1994, págs.102 y 103. También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 8 de mayo de 1996 (As.1588/1996).

¹⁴⁷ Vid., LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.482 y ss.

¹⁴⁸ En este sentido, entiende incompatible el contrato a tiempo parcial de un alto directivo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 27 de abril de 1993 (As.2107/1993). También, LOY, G., "La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale, I, 1980, pág.340; FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.77; DÄUBLER, W. (Trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., Rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.872; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.109. Vid. supra capítulo cuarto-2.

¹⁴⁹ Sobre esta cuestión, vid., ALEMANY ZARAGOZA, E., La relación laboral del directivo, Pamplona, 1994, págs.56 y 57; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.33; y MELE, L., Il part time, Milán 1990, págs.438 y ss. Vid. también, en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 8 de mayo de 1996 (As.1588/1996).

con carácter general el personal directivo del ámbito de aplicación del convenio¹⁵⁰; y desplazada también la normativa laboral común en materia de jornada (arts.3 y 7 RD 1382/1985); el único criterio para precisar tal jornada habitual u ordinaria y completa sería el de los usos profesionales correspondientes, tal y como dispone, aunque con otra finalidad, el citado artículo 7. Criterio de ambigua, difusa e incierta concreción a estos efectos¹⁵¹.

En estos términos, ciertamente resulta un tanto artificioso, aunque no imposible o irregular, concebir la existencia de un contrato a tiempo parcial de un alto directivo¹⁵². En tales casos, es probable que más bien pudiera tratarse de una relación de arrendamiento de servicios, de una prestación autónoma de asesoramiento en momentos puntuales¹⁵³. No obstante, en función de la particular conformación temporal de la actividad de la empresa, podría contratarse a un directivo a tiempo parcial haciendo coincidir su jornada de prestación con el período de actividad de la empresa, como puede ocurrir en actividades productivas de campaña (vgr. turísticas), en cuyo caso la relación de alta dirección más apta sería una a tiempo parcial de carácter fijo discontinuo¹⁵⁴. También, en su caso, cuando se trate de

¹⁵⁰ VALDES DAL-RE, F., "Negociación colectiva y representación del personal directivo", RR.LL., n°2, 1986, págs.68 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/85" (II), RR.LL., n°6, 1988, pág.32; SALA FRANCO, T., La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas, Bilbao, 1990, págs.93 y 94; y MARTINEZ MORENO, C., La relación de trabajo especial de alta dirección, Madrid, 1994, págs.140 y ss.

¹⁵¹ En este sentido, MARTINEZ MORENO, C., La relación de trabajo especial de alta dirección, Madrid, 1994, págs.238 y 239; SALA FRANCO, T., La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas, Bilbao, 1990, pág.47; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: constitución, fuentes, contenido", RR.LL., n°2, 1986, pág.61; y FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/85" (II), RR.LL., n°6, 1988, pág.9.

¹⁵² Entiende compatibles estas dos figuras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 4 de noviembre de 1992 (As.5457/1992) y la del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 19 de enero de 1996 (As.671/1996). Por el contrario, tanto por la naturaleza de las funciones y la dedicación del alto directivo, como por la difícil delimitación de la jornada completa de referencia, la Sentencia de este último Tribunal Superior de Justicia de 8 de mayo de 1996 (As.1588/1996) estima incompatible la contratación a tiempo parcial de un alto directivo, aun cuando admita que en algún supuesto pueda llegar a darse de forma regular, precisándose un análisis casuístico.

¹⁵³ Particularmente si su jornada es marginal por su escasa cuantía. Vid., en este sentido, desde una perspectiva más general, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.151.

¹⁵⁴ Sobre este tema, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Flexibilización y ajuste de la noción de alto directivo en la Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo", RR.LL., n°14, 1992, págs.26 y ss.; GARCIA BLASCO, J., "Intervención administrativa y régimen jurídico de prestación de los directores de

administrar empresas pequeñas, para lo que no resulte precisa una dedicación completa¹⁵⁵. En estos términos no creemos que deba impedirse la contratación a tiempo parcial de un alto directivo.

La segunda de las relaciones laborales especiales que no contempla su posible concertación a tiempo parcial es la de operadores mercantiles por cuenta ajena, calificada como especial en el artículo 2-1-f ET y regulada por el RD 1438/1985, de 1 de agosto. De manera análoga al supuesto anterior, en este caso seguramente es también la particular forma de manifestarse la dependencia laboral, el elemento que la hace acreedora de una regulación diversificada¹⁵⁶. En este tipo de prestación faltan importantes indicios de esta nota del trabajo asalariado como son el uso de locales de la empresa, la existencia de un puesto de trabajo, o la sujeción a un horario (art.1-2-a del RD 1438/1985, en interpretación a contrario)¹⁵⁷.

En esta relación laboral especial el trabajador se obliga "con uno o más empresarios...a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos" (art.1-1 RD 1438/1985), a "desarrollar la actividad necesaria" para ese fin "de manera correcta" (art.9-a y b del mismo), con carácter general "sin sujeción a jornada u horario concreto" (art.4-1 del citado Reglamento)¹⁵⁸; y a cambio de una retribución que

establecimientos de empresas turísticas" (I y II), A.L., nº24 y 25, 1986, págs.1225 y 1273 y ss.; TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.82; y MELE, L., Il part time, Milán 1990, págs.438 y 439.

¹⁵⁵ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 12 de junio de 1995 (As.2495/1995), acepta la compatibilidad entre el trabajo a tiempo parcial y la prestación de alta dirección, y propone como ejemplo la administración de una pluralidad de pequeñas empresas.

¹⁵⁶ Vid., CAMPS RUIZ, L.M., "La relación laboral especial de los representantes de comercio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.252 y ss.; y ORTEGA PRIETO, E., Representantes de comercio y agentes comerciales, Bilbao, 1987, págs.16 y ss.

¹⁵⁷ Vid., BORRAJO DACRUZ, E., "Agentes de comercio y mercantiles", A.L., nº13, 1991, margs.168 y 169.

¹⁵⁸ A pesar de la aparente contradicción formulada en términos presuntivos en el artículo 1-2-b del RD 1438/1985. Sobre la misma, CAMPS RUIZ, L.M., "La relación laboral especial de los representantes de comercio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.244 y ss.; HUERTAS BARTOLOME, T., Mediación mercantil en el ordenamiento laboral, Madrid, 1991, págs.111 y ss.; BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, A., "La relación laboral de carácter especial de los Viajantes de Comercio", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985, págs.158 y ss.

ordinariamente consistirá en una comisión sobre las operaciones realizadas (art.8-1). La prestación laboral de los operadores mercantiles por cuenta ajena se delimita por su objeto material, la concertación de negocios, más que por el tiempo en el que se desarrolla, que resulta, en principio, indeterminado¹⁵⁹. En este sentido, el artículo 2 del RD 2622/1986, de 24 de diciembre, sobre protección por desempleo a jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, configura el desempleo parcial de los mediadores mercantiles sobre la pérdida de un tercio del total de sus retribuciones, como consecuencia del cese en uno de sus trabajos, sin que tenga trascendencia a tales efectos la jornada o el tiempo de trabajo perdido¹⁶⁰.

En la relación laboral especial de mediadores mercantiles la jornada es en principio irrelevante, a diferencia de lo que ocurre en cualquier otra relación de trabajo donde se debe un tiempo de prestación. Sólo si se pacta en convenio o contrato individual quedará el trabajador sujeto a jornada (art.4 RD). Es indudable que si no existe sujeción a jornada u horario, si el tiempo de prestación no está determinado, no cabe plantearse la existencia de un contrato a tiempo parcial¹⁶¹. En tal caso el tiempo de prestación vendrá determinado por la actividad del trabajador, por el volumen de negocios en el que intervenga, por su número de clientes y por su zona de trabajo; y en último término por su voluntad. Por el contrario, si convencionalmente se establece una jornada, nada impide que esta sea inferior a la habitual en la actividad de que se trate¹⁶², parcial por tanto, especialmente si presta sus servicios para varios empresarios, tal y como prevé el propio artículo 1-1 del reiterado Decreto. No obstante, probablemente no deje de ser algo artificioso que incluso ponga en entredicho la existencia de una relación laboral especial en favor de una común con el mismo objeto

¹⁵⁹ En este sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, pág.144; y CAMPS RUIZ, L.M., "La nueva regulación de la relación laboral especial de los representantes de comercio", A.L., nº48, 1985, pág.2390.

¹⁶⁰ Vid. las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Valencia, de 1 de junio de 1995 (As.2547/1995) y de la Rioja, de 17 de enero de 1996 (As.117/1996).

¹⁶¹ En este sentido, HUERTAS BARTOLOME, T., Mediación mercantil en el ordenamiento laboral, Madrid, 1991, pág.147.

¹⁶² En este sentido, en relación con el trabajo fijo discontinuo, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.83.

prestacional, ex artículo 1-2-a RD 1438/1985¹⁶³.

Por lo demás, en este sentido y al igual que ocurría en la relación laboral especial de alta dirección, el Reglamento regulador de la relación de operadores mercantiles por cuenta ajena tampoco remite al Estatuto de los Trabajadores como normativa supletoria, salvo lo relativo a los "derechos y deberes laborales básicos" reconocidos en esa Ley (art.12 del citado RD); y el artículo 9-f de esta norma prescribe para estos particulares trabajadores la obligación de no competir, deber de no fácil compatibilidad con el contrato a tiempo parcial, como reiteramos, sin perjuicio de que la plural dedicación pueda referirse a actividades no concurrentes en absoluto.

Menos problemáticas resultan, como dijimos, las restantes relaciones laborales especiales del artículo 2-1 ET, cuya regulación admite de manera expresa o implícita, según el caso, su concertación a tiempo parcial¹⁶⁴. Siguiendo nuevamente la sistemática legal, la primera relación calificada como especial por el citado precepto estatutario, excluyendo las ya descritas, es "la del servicio del hogar familiar", cuyas particularidades radican fundamentalmente, a tenor del artículo 1 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, en el ámbito de ejercicio de la prestación o lugar de trabajo (el "hogar familiar"), y en la especificidad del

¹⁶³ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.34 y 35; HUERTAS BARTOLOME, T., Mediación mercantil en el ordenamiento laboral, Madrid, 1991, pág.172; y ORTEGA PRIETO, E., Representantes de comercio y agentes comerciales, Bilbao, 1987, pág.101.

¹⁶⁴ Aparte de las previsiones reglamentarias específicas que veremos sobre la compatibilidad del contrato a tiempo parcial con cada una de estas restantes relaciones laborales a tiempo parcial, en todos los casos, salvo en la relación de minusválidos en centros especiales de empleo y en la de penados en instituciones penitenciarias, existe una expresa remisión supletoria al Estatuto de los Trabajadores en lo que no contradiga a las reglas especiales o en lo que no se contemple en las mismas. Vid., la disposición adicional del RD 1424/1985, de 1 de agosto (servicio en el hogar familiar), el artículo 21 del RD 1006/1985, de 26 de junio (deportistas profesionales), el 12 del RD 1435/1985, de 1 de agosto (artistas en espectáculos públicos) y 19 del RD Ley 2/1986, de 23 de mayo (estibadores portuarios). Respecto de la relación de minusválidos en centros especiales de empleo, no obstante esta ausencia de una remisión genérica, en el articulado de su reglamento, aprobado por RD 1368/1985, de 17 de julio, se pueden contemplar multitud de remisiones puntuales. En cuanto a la de penados, regulada hasta el momento por la normativa penitenciaria (LO 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria y su Reglamento de desarrollo, aprobado por RD 190/1996, de 9 de febrero), el artículo 134-4 de esta norma ejecutiva sólo prevé la aplicación de la normativa laboral común, incluido específicamente el Estatuto de los Trabajadores, cuando "se produzca una remisión expresa desde este Reglamento o la normativa de desarrollo".

empleador (la persona física titular del hogar familiar, domicilio o residencia)¹⁶⁵. A diferencia los supuestos anteriores, la compatibilidad entre el trabajo a tiempo parcial y la relación laboral especial de servicio en el hogar familiar resulta evidente, no sólo por la especial naturaleza de la prestación doméstica, de posible y frecuente ejecución en jornadas reducidas¹⁶⁶, sino también por estar prevista en el citado Reglamento (artículos 4-1, 6-1, 6-5 y 7-3)¹⁶⁷.

Respecto de la relación laboral especial de penados en instituciones penitenciarias, tercera en la sistemática del artículo 2-1 ET y regulada en el ámbito de la normativa penitenciaria (LO 1/1979, de 26 de septiembre y RD 190/1996, de 9 de febrero), en principio nada obsta a su eventual prestación a tiempo parcial¹⁶⁸. Por el contrario y al igual que en el supuesto anterior, ambas realidades pueden resultar claramente compatibles. Por una parte, las realización de otras actividades propias de la especial situación de los penados, como la participación en las "sesiones de tratamiento" y la satisfacción de sus "necesidades de enseñanza en los niveles obligatorios" (art.28 de la LO 1/1979, de 26 de septiembre, General

¹⁶⁵ Vid., QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, págs.70 y ss.; DE LA VILLA GIL, L.E., "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985, págs.206 y 207; RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.43 y 44; y SALA FRANCO, T., "La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico", RR.LL., Tomo-I, 1986, págs.286 y ss.

¹⁶⁶ Vid. QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991, págs.176 y 177; y, en relación con el trabajo fijo discontinuo, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.82.

¹⁶⁷ Por otra parte, la relación laboral especial del servicio en el hogar familiar desarrollada a tiempo parcial conlleva también importantes particularidades en materia de seguridad social. Así, respecto de la obligación de incorporación en el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, para lo cual se precisa de un mínimo de jornada; para la determinación del sujeto obligado a realizar los actos de encuadramiento, en función de la cuantía del tiempo de prestación (art.49 RD 84/1996, de 26 de enero); y en relación con las obligaciones de cotización, atribuidas al trabajador o al empleador también en atención al carácter parcial de la prestación (art.46 RD 2064/1995, de 22 de diciembre). Por lo demás, estas normas contienen su propia definición de trabajo a tiempo parcial, obviamente a sus exclusivos efectos. Vid., también, RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial de trabajo al servicio del hogar familiar (R.D. 1424/85, de 1 de agosto)", A.L., nº1, 1985-86, págs.8 y ss.

¹⁶⁸ Vid., con carácter general sobre la misma, PALOMEQUE LOPEZ, M.C., "La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias", R.E.D.T., nº9, 1982, págs.549 y ss., y, del mismo, "El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los Derechos Fundamentales", R.E.D.T., nº42, 1990, págs.305 y ss.

Penitenciaria), puede aconsejar la realización del trabajo a tiempo parcial. También puede favorecerse de ese modo el cumplimiento del deber de los penados de "participar en las actividades formativas, educacionales y laborales definidas en función de sus carencias para la preparación de la vida en libertad" (art.5-2-g del RD 190/1996)¹⁶⁹. En este sentido, de forma más específica, el artículo 33-1-b de la citada Ley dispone que "La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal y se cuidará de que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la aplicación de los medios de tratamiento". Por lo demás, más claramente, en la regulación del régimen retributivo se prevé de forma implícita la posibilidad de un trabajo parcial, al contemplar la proporcionalidad del salario al número de horas de trabajo (art.147-2 RD 190/1996)¹⁷⁰.

En cuanto a la relación laboral especial de deportistas profesionales, como en los supuestos anteriores, la contratación a tiempo parcial esta prevista expresamente por su correspondiente Reglamento (art.4-2 RD 1006/1985, de 26 de junio), que remite en cuanto a la modalidad del contrato a tiempo parcial a los epígrafes 1, 2, 3 y 4 del artículo 12 ET, por lo que formalmente nada impide a su válida concertación. No obstante, este reenvío se hacía a la versión del citado precepto en 1985, distinta de la actual, por lo que habrá que entenderlo referido a los epígrafes correspondientes al mismo contenido del vigente artículo 12 ET¹⁷¹. Desde esta perspectiva, deben excluirse el contrato de relevo y la jubilación parcial, por cuanto que la remisión del citado precepto ya las excluía entonces¹⁷². También el trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo, porque el artículo 12 ET vigente en 1985 no incorporaba en el ámbito del trabajo a tiempo parcial al fijo discontinuo y porque la indeterminación de la vigencia del contrato viene vedada en esta relación laboral especial (art.6 RD 1006/1985)¹⁷³.

¹⁶⁹ Vid., en este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.33 y 34.

¹⁷⁰ El anterior Reglamento Penitenciario, aprobado por RD 1201/1981, de 8 de mayo, preveía de forma expresa la posibilidad de un trabajo penitenciario a tiempo parcial en sus artículos 192-5 y 206-2-a.

¹⁷¹ Vid., LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.34.

¹⁷² Lógicamente, como constata, DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral especial de los deportistas profesionales", RR.LL., n°10, 1985, pág.55.

¹⁷³ En este sentido, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.82.

No obstante, con carácter general el trabajo a tiempo parcial puede resultar un tanto artificioso respecto de los deportistas profesionales, por cuanto que, por una parte, la específica cualificación de estos particulares trabajadores parece precisar una especialmente intensa dedicación temporal (completa)¹⁷⁴. Por otra, el carácter parcial de la jornada, particularmente si su cuantía es muy reducida, puede matizar el carácter regular y profesional de su prestación y con ello provocar la exclusión del ámbito de aplicación del citado Reglamento¹⁷⁵. Por lo demás, ciertamente la determinación de su prestación puede venir dada por unidades temporales incompletas dentro del período que se tome de referencia (torneos, campeonatos, ligas, etc)¹⁷⁶, pero en tales casos parece más adecuada la contratación de vigencia determinada, especialmente por resultar obligatoria para los deportistas (art.6 RD 1006/1985)¹⁷⁷.

En relación con los artistas en espectáculos públicos, el artículo 5-2 de su Reglamento (aprobado por el RD 1435/1985, de 1 de agosto) prevé genéricamente la aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de modalidades contractuales, mencionando de manera específica "el contrato de los trabajadores fijos discontinuos"¹⁷⁸. Desde esta perspectiva resulta perfectamente regular la concertación de una jornada parcial en este ámbito. No obstante, como en el supuesto anterior, podría pensarse que la especial

¹⁷⁴ En este sentido, para SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., El contrato de trabajo del deportista profesional, Madrid, 1991, pág.57, la contratación a tiempo parcial de un deportista profesional "resulta completamente inoperante...pues la prestación deportiva a nivel profesional supone para la obtención de un rendimiento adecuado una dedicación a tiempo completo"; también ROQUETA BUJ, R., El trabajo de los deportistas profesionales, Valencia, 1996, pág.144.

¹⁷⁵ Vid. los artículos 1-2, 1-3, y 1-4 (en sentido contrario), del RD 1006/1985. Sobre los mismos, SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., El contrato de trabajo del deportista profesional, Madrid, 1991, págs.45 y 46; y DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral especial de los deportistas profesionales", RR.LL., nº10, 1985, págs.51 y 52.

¹⁷⁶ Los deportistas profesionales podrán ser contratados "para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinada o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva" (art.6 RD 1006/1985).

¹⁷⁷ En este sentido, CABRERA BAZAN, J., "La relación especial de los deportistas profesionales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.157 y 158; y ROQUETA BUJ, R., El trabajo de los deportistas profesionales, Valencia, 1996, págs.143 y 144.

¹⁷⁸ Vid., TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, págs.82 y 83.

cualificación de los artistas parece conciliarse mejor con una dedicación completa¹⁷⁹, al menos durante la vigencia del contrato o del período de actividad si ésta es fija discontinua¹⁸⁰; aunque, nada impide que en atención a sus respectivos intereses las partes pacten una jornada parcial (art.8-2 del mencionado Reglamento)¹⁸¹.

En torno a esta relación especial merece una atención particular la mención del citado artículo 5-2 a los trabajadores fijos discontinuos, para cuya regulación remite al Estatuto de los Trabajadores. A partir de estas normas parece que si la actividad artística reúne tales caracteres el contrato del artista debería ser indefinido, aunque a tiempo parcial discontinuo (art.12-2 ET), lo cual supondría una excepción a la libertad de contratación de vigencia determinada del artículo 5-1 del RD 1435/1985¹⁸². No obstante, esta aparente obligación de contratación fija en tales supuestos no deja de conciliarse con dificultad con las especialidades propias de este tipo de prestación, por lo que seguramente también deba admitirse en estos casos la excepcional libertad de determinación de la vigencia del contrato, amparada por la norma especial¹⁸³.

Ciertamente las actividades artísticas pueden repetirse cíclicamente, pero no es menos cierto que, dado el carácter eminentemente personalista de estos servicios, no es irrelevante quién los preste, por lo que aun reiterándose las campañas de espectáculos, éstas no tienen por que implicar la necesidad de contratar al mismo trabajador; lo cual, por otra parte, puede

¹⁷⁹ En este sentido, el pacto de plena dedicación de los artistas profesionales, de difícil compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial, como vimos, tiene una especial intensidad, manifestada por ejemplo en la previsión del artículo 6-4 RD 1435/1985, que prohíbe su rescisión por voluntad unilateral del trabajador.

¹⁸⁰ MELE, L., Il part time, Milán 1990, pág.437.

¹⁸¹ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.34.

¹⁸² En este sentido, DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y artistas en los espectáculos públicos", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985, pág.237; del mismo, "La relación laboral especial de los artistas", RR.LL., Tomo-I, 1986, pág.232; y LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Relación especial de los artistas en espectáculos públicos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, pág.207.

¹⁸³ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 21 de junio de 1996 (As.1764/1996).

resultar desaconsejado por los variables gustos del público¹⁸⁴. Desde esta perspectiva, la cláusula de remisión que analizamos probablemente deba interpretarse en el sentido de que si las partes deciden concertar un contrato a tiempo parcial fijo discontinuo, les será aplicable la normativa general estatutaria sobre el particular¹⁸⁵. Por lo demás, esta interpretación es la más acorde con el principio general de libertad de contratación temporal en este ámbito, al que acabamos de aludir, y con la disposición general del artículo 12 del citado Decreto sobre aplicación supletoria de la normativa laboral común "en cuanto sea(n) compatible(s) con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos"¹⁸⁶.

Respecto de la relación laboral especial de minusválidos en centros especiales de empleo (art.2-1-g ET y RD 1368/1985, de 17 de julio), también se dispone reglamentariamente la posibilidad de contratación bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la de trabajo a domicilio (art.7-1 del citado RD)¹⁸⁷. Por lo demás, también en este supuesto puede resultar especialmente aconsejable una prestación en jornada reducida que se adapte mejor a las particulares condiciones y capacidades personales y profesionales del trabajador minusválido (art.6-2 RD 1368/1985); y que resulte compatible con la realización de otras actividades de formación o rehabilitación (vid. el artículo 13-c del expresado Reglamento)¹⁸⁸.

¹⁸⁴ En este sentido, aunque en relación con la libertad de contratación temporal en este ámbito, DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y artistas en los espectáculos públicos", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985, págs.236 y 237.

¹⁸⁵ Como constata acertadamente GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990, pág.134, "si para trabajos permanentes cabe el recurso al contrato de duración determinada, por la misma razón cabe éste cuando el trabajo permanente es intermitente".

¹⁸⁶ Sobre la escasa utilización de la modalidad de fijo discontinuo para trabajos artísticos, salvo en el sector de música, vid., LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Relación especial de los artistas en espectáculos públicos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.207 y 208.

¹⁸⁷ Vid., DE LA VILLA GIL, L.E. y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "El derecho al trabajo de los minusválidos", R.T., nº79, 1985, págs.24 y ss.; ALVAREZ DE LA ROSA, M., "La regulación del trabajo de los minusválidos" (II), RR.LL., nº11, 1987, págs.9 y ss.; y TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.83.

¹⁸⁸ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.35. Vid., también, CAMPS RUIZ, L.M., "La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.295 y 296.

Dentro de las relaciones laborales especiales del artículo 2-1 ET, sólo nos queda referirnos a la de estibadores portuarios, calificada como especial por el apartado h del citado precepto y regulada por el RD Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques y por el RD 371/1987, de 13 de marzo. Esta relación especial se constituye siempre por tiempo indefinido entre los estibadores portuarios y las sociedades estatales de estiba o las correspondientes entidades que se creen en las comunidades autónomas con competencias en la gestión portuaria (art.10 RD Ley 2/1986); pudiendo también aquellos trabajadores vincularse laboralmente con empresas estibadoras a través de un contrato común, en principio previa solicitud de los mismos por parte de estas empresas a las citadas sociedades estatales. Por otra parte, estas sociedades podrán ceder temporalmente estibadores de su plantilla a las empresas estibadoras, para atender a las necesidades de éstas que no puedan ser cubiertas con su personal (art.11 RD Ley 2/1986)¹⁸⁹.

En el primer supuesto, durante la vigencia del contrato común, temporal o indefinido, entre la empresa estibadora y el trabajador portuario, y siempre que sea a tiempo completo, se suspende la relación especial que vincula a éste con la sociedad estatal de estiba. Si por el contrario, ese contrato ordinario es a tiempo parcial, continuará "produciendo efectos la relación laboral especial, que quedará renovada en la modalidad de contrato a tiempo parcial" (párrafo segundo del artículo 10 del antedicho RD Ley)¹⁹⁰. Por su parte, en los supuestos de cesión temporal antes mencionados continuará vigente la relación especial, aunque las facultades y deberes directivos se verán compartidas entre los dos empleadores afectados (sociedad estatal de estiba y empresa estibadora)¹⁹¹.

A partir de estas normas es claro que el contrato común entre el estibador portuario y la empresa estibadora puede serlo a jornada completa o a tiempo parcial, tanto por ser un

¹⁸⁹ Vid., en general y desde una perspectiva comparada con el Derecho Portugués, COUTINHO ALMEIDA, F.J., "El trabajo de los estibadores portuarios en los Derechos español y portugués", R.E.D.T., n°57, 1993, págs.99 y ss. También, aparte de las normas estatales citadas, el Acuerdo de las Relaciones Laborales para Estibadores Portuarios (1993).

¹⁹⁰ Vid., LOZANO ROMERAL, D., "La relación laboral especial de los estibadores portuarios", RR.LL., n°6, 1987, pág.16.

¹⁹¹ Vid., LOZANO ROMERAL, D., "La relación laboral especial de los estibadores portuarios", RR.LL., n°6, 1987, págs.11 y 12.

vínculo laboral ordinario, al que resultará aplicable el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto su artículo 12; como por preverse de forma expresa en el citado RD Ley¹⁹². No resulta sin embargo tan evidente la posibilidad de contratación a tiempo parcial de estibadores por parte de las sociedades estatales a través de la relación laboral especial que nos ocupa. En principio, como vimos, este vínculo especial debe ser por tiempo indefinido (art.14 RD Ley 2/1986) y parece que a jornada completa. Ciertamente no se impone de forma expresa esta segunda condición, pero la regulación de esta relación parece sobrentenderla. Al menos así se desprende del citado párrafo segundo del artículo 10 del citado RD Ley.

Como vimos, esta norma dispone que la relación laboral especial con la sociedad estatal de estiba se novará a tiempo parcial cuando se concierte un vínculo común también a tiempo parcial con una empresa estibadora, y que se suspende el primero cuando el segundo lo sea es a tiempo completo. Lógicamente estas consecuencias sólo podrán producirse cuando el contrato especial sea a jornada completa, tales efectos presuponen necesariamente esta condición¹⁹³. Por tanto, la relación especial de estibadores portuarios deberá concertarse siempre a jornada completa, pudiendo resultar a tiempo parcial sólo mediante su conversión a partir de su concurrencia con un contrato común de ese carácter¹⁹⁴.

Por otro lado, aun con un valor normativo menor, la cláusula quinta del modelo oficial de contrato de trabajo de la relación laboral especial de estibadores portuarios, aprobado por la OM de 13 de marzo de 1987, dispone que "la jornada...se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable en vigor o subsidiariamente por las normas de general aplicación". De este modo, se veda una eventual intervención de las partes que establezca, en su caso, una jornada parcial; imponiendo como jornada aplicable para todos los estibadores la que esas normas prescriban, que será la ordinaria o "habitual en la actividad de que se

¹⁹² En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.36.

¹⁹³ Para LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.36, esta posibilidad de contratación a tiempo parcial desde el inicio por parte de la sociedad estatal de estiba resulta discutible.

¹⁹⁴ Aun cuando la jornada objeto de la relación laboral especial entre el estibador y la sociedad estatal de estiba no sea de trabajo efectivo, sino de presencia (art.20 RD 371/1987).

trate" (art.12 ET)¹⁹⁵.

Por lo demás y en este sentido, la jornada completa de los estibadores vinculados a través de una relación laboral especial se totaliza con los tiempos de trabajo efectivo al servicio de las empresas estibadoras, tiempos que resultan ciertamente irregulares y seguramente reducidos o parciales por causa de la propia volubilidad de la actividad en la que realizan su prestación, y con los tiempos de presencia y, en su caso, de formación y capacitación en el ámbito de las sociedades estatales de estiba (art.20 RD 371/1987).

4. OTROS SUPUESTOS PARTICULARES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Por último y aun cuando no se trate formal o nominalmente de relaciones laborales especiales, debemos hacer alguna consideración, por sus particularidades en materia de contratación a tiempo parcial, sobre la prestación del personal civil no funcionario en establecimientos militares, sobre el contrato a domicilio y sobre los socios trabajadores en las sociedades laborales¹⁹⁶.

Respecto de la primera de ellas, el artículo 11-1 del RD 2205/1980, de 13 de junio, reconoce expresamente la posibilidad de contratación a tiempo parcial en este ámbito, si bien con unos presupuestos ciertamente anacrónicos. Dispone el citado precepto que "el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas respectivamente inferior a los dos tercios de la que se considere como jornada habitual en la actividad de que se trate".

¹⁹⁵ En este sentido, el artículo 24 del Convenio para Estibadores portuarios de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Alicante, S.A. (1995), establece la jornada de trabajo en su ámbito como "intensiva y única que se considera a todos los efectos como ordinaria y completa". Vid, También los artículos 12 del Convenio para Estibadores portuarios del Puerto de Bilbao (1994), 13 del Convenio para Estibadores portuarios del Puerto de Barcelona (1994) y 15 del Convenio para Estibadores portuarios del Puerto de la Bahía de Cádiz (1995).

¹⁹⁶ Sobre las "relaciones laborales especiales innominadas", vid., OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., nº6-7, 1990, págs.74 y ss. También, sobre la evolución reciente en la caracterización normativa de las mismas, GONZALEZ DE LENA, F., "Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores", RR.LL., nº2, 1986, págs.7 y ss.

Reproduce esta norma casi textualmente el tenor de lo que establecía el artículo 12 de la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980, sin incorporar las reformas operadas en el mismo hasta hoy¹⁹⁷. No obstante esta discordancia, debemos entender derogada la definición del trabajo a tiempo parcial del citado Reglamento y completada la correspondiente laguna por el actual concepto legal del contrato a tiempo parcial, contenido en el vigente artículo 12 ET¹⁹⁸. Por una parte así lo impone el párrafo primero de la disposición derogatoria única del TRET de 1995; por otra, esta es la solución más acorde con un interpretación integradora y sistemática que ponga en relación el ordenamiento en su conjunto y la finalidad pretendida por las normas afectadas en este caso¹⁹⁹.

De igual modo, en sentido contrario, no puede pretenderse la continuidad del expresado precepto reglamentario basándose en su especialidad. En este sentido y utilizando los propios términos de la exposición de motivos del citado Decreto, es evidente que entre las "singularidades" "indispensables" que en cuanto a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores al ámbito militar exige la "cláusula de salvaguarda de la Defensa Nacional", no debe incluirse la regulación del contrato a tiempo parcial. Especialmente por cuanto que en esta materia la norma especial reproduce, como vimos, el anterior contenido estatutario, sin incluir "singularidad" alguna²⁰⁰.

En relación con el contrato a domicilio (art.13 ET), al menos respecto de las prestaciones tradicionalmente realizadas a través del mismo, en principio no resultaba muy

¹⁹⁷ Parece que estas reformas no tuvieron a bien modificar y adaptar la correspondiente regulación especial.

¹⁹⁸ En este sentido, SANCHEZ TRIGUEROS, C., La relación laboral del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, Murcia, 1996, págs.334 y ss.; para quien, en relación con las modalidades contractuales, la norma especial debe entenderse referida a las ahora vigentes, tanto de acuerdo con el criterio hermenéutico de interpretar las normas conforme a la realidad social del momento en que se aplican; como por el hecho de que existen necesidades susceptibles de ser cubiertas con aquella figuras, que efectivamente se están concertando en ese ámbito y que se prevén convencionalmente.

¹⁹⁹ En este sentido, aunque en relación con la reforma del Estatuto de 1984, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.35.

²⁰⁰ Vid., en general, RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., "La relación especial del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987, págs.304 y ss.

compatible con la realización de una jornada parcial²⁰¹. En este particular sistema de trabajo era más adecuada y usual la determinación del tiempo de prestación y del correspondiente salario en función de los resultados (a tarea), que en atención al tiempo²⁰². En cualquier caso, además, la especialidad del lugar de prestación y con ello los importantes matices que la dependencia laboral tiene en este contrato dificultan en gran medida una determinación precisa de la jornada²⁰³, cualquiera que sea su duración²⁰⁴. En este sentido, legalmente no se exige de forma expresa la constancia de la jornada ni en el contrato escrito, ni en el documento de control de la actividad laboral²⁰⁵.

No obstante, nada impide a las partes que determinen la jornada debida²⁰⁶. Incluso, en función del tipo de prestación de que se trate, puede resultar perfectamente adecuada esa

²⁰¹ En este sentido, LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, pág.43.

²⁰² En este sentido, vid. los artículos 117 y 118 de la derogada Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Libro segundo, aprobado por Decreto de 31 de marzo de ese año). Vid., también, DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCIA NINET, J.I., "Contrato de trabajo a domicilio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.487 y ss. y 494 y 497; LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.601 y 602; y ARNAL MAQUEDA, J., "El contrato de trabajo a domicilio", Barcelona, 1987, págs.76 y ss.

²⁰³ ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, págs.146 y 147.

²⁰⁴ Sobre la particular manifestación de la dependencia en esta relación, vid., DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCIA NINET, J.I., "Contrato de trabajo a domicilio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.324 y ss.; MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1995, pág.523; OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., nº6-7, 1990, pág.75; y LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.598 y 599.

²⁰⁵ En este sentido, el actualmente derogado en parte RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre jornada de trabajo y jornadas especiales y descansos, excluía expresamente de su ámbito de aplicación al contrato de trabajo a domicilio (art.3). No se contempla, sin embargo, esta exclusión en el vigente Reglamento sobre jornadas especiales de trabajo, aprobado por el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, lo que puede ser indicativo del cambio de criterio a este respecto. Sobre la falta de sometimiento a jornada del trabajador a domicilio y la inadecuación, por tanto, de su contratación a tiempo parcial, vid., DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCIA NINET, J.I., "Contrato de trabajo a domicilio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985, págs.487 y ss.; y ARNAL MAQUEDA, J., "El contrato de trabajo a domicilio", Barcelona, 1987, págs.62 y ss.

²⁰⁶ En cuyo caso habrá de hacerse constar tanto en el contrato de trabajo, como en el documento de control de la actividad laboral, y deberá respetar los límites legales sobre jornadas y descansos. Vid., en este sentido, aun vigente el RD 2001/1983, MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.457.

precisión, en su caso también a tiempo parcial. Como puede ocurrir, por ejemplo, en el caso de trabajadores que realicen promociones de productos o que presten sus servicios por teléfono desde su domicilio en jornada determinada y en horario de oficinas; o que hagan su labor a través de correo electrónico o redes informáticas, etc, en cuyo caso también puede ser controlado el cumplimiento de la jornada que se pacte²⁰⁷.

Respecto de la relación de los socios trabajadores de las sociedades laborales, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, tan sólo exige que tengan una relación indefinida (art.1-1), sin precisar, como hacía la derogada Ley de Sociedades Anónimas Laborales 15/1986, que su jornada sea completa²⁰⁸. No obstante, se prescribe que del total de horas anuales de trabajo de los socios trabajadores no se pueden superar determinados porcentajes en trabajo de trabajadores no socios contratados indefinidamente (25% en sociedades con menos de 25 socios trabajadores y 15% en las que superen esa cifra), lo cual puede incidir de forma indirecta en la cuantía de las jornadas de ambos, favoreciendo el incremento de las realizadas por los socios, como alternativa al aumento de su número²⁰⁹.

²⁰⁷ En este sentido, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.9. Vid. también, en general, LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994, págs.603 y ss.

²⁰⁸ En relación con la limitación prescrita en la regulación precedente y su incidencia respecto de los trabajadores fijos discontinuos, TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona, 1991, pág.84, entendía, con base en esa limitación, que no era compatible la posición de socio y trabajador fijo discontinuo en una sociedad anónima laboral.

²⁰⁹ Por su parte, los socios que prestan sus servicios en cooperativas y los trabajadores no socios de las mismas (Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas) carecen de especialidades en relación con esta materia, con independencia de que su relación sea laboral o no, o de la clase de cooperativa de que se trate. Vid. la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 7 de febrero de 1995 (As.616/1995), sobre cotización parcial para los socios trabajadores que se integran en el régimen de trabajadores por cuenta ajena y tienen una relación a tiempo parcial. También, en relación con el desempleo parcial de estos especiales trabajadores, vid. el RD 42/1996, de 19 de enero. Por el contrario, en Italia la administración rechaza la posibilidad del trabajo en cooperativas a tiempo parcial, vid., MELE, L., Il part time, Milán 1990, pág.433 y 434.

CAPÍTULO NOVENO: EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO COMPARADO Y SUPRANACIONAL

Es evidente que el trabajo a tiempo parcial como específica forma de prestación y como objeto de regulación jurídica no es una realidad particular ni exclusiva del mercado de empleo español. Las necesidades de adaptabilidad de la mano de obra a las exigencias organizativas y productivas de las empresas, la existencia de grupos de trabajadores con dificultades para el acceso a tiempo completo al mercado de trabajo y la necesidad del reparto de trabajo como medida de fomento del empleo son realidades seguramente universales, para las que desde diversidad de frentes sociales se demandan reglas propias¹. No obstante, en función del grado de desarrollo de los distintos sistemas productivos, de los mercados de trabajo y de los ordenamientos jurídicos nacionales, la realidad del trabajo a tiempo parcial y la necesidad de su regulación no se ha manifestado en todos los países de modo idéntico².

Desde esta perspectiva de homogeneidad de problemas y de conformación del trabajo a tiempo parcial como posible vía de respuesta a los mismos, en el ámbito europeo resulta especialmente interesante acudir a algunos ordenamientos extranjeros comparables y paradigmáticos en los que la regulación del trabajo a tiempo parcial está consolidada en normas específicas y detalladas³, como es el caso de Italia, Francia o Alemania; cuyos ordenamientos son tradicionalmente utilizados como términos de contraste en los estudios jurídicos de Derecho comparado continental de origen romanista, por su elevado grado de desarrollo técnico-jurídico. De igual modo, también constituye un referente comparado

¹ Vid., en general, THURMAN, J.E. y TRAH, G., "El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados", R.I.T., vol.109, 1989, nº4, págs.503 y ss.

² Como veremos, en el ámbito europeo, esta diversidad de las legislaciones nacionales y sus efectos sobre la libre y transparente competencia de mercados laborales, junto con la problemática de la discriminación de la mujer, más afecta al trabajo a tiempo parcial, llevó a la Comunidad Europea a intentar de forma reiterada una regulación común uniforme sobre esta materia, aunque sin llegar a alumbrar resultados normativos.

³ Desde una perspectiva no estrictamente jurídica, vid., JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985; CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.12 y ss.; y FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996, págs.93 y ss.

imprescindible el ordenamiento británico⁴, en el que el empleo a tiempo parcial está particularmente desarrollado. Aun cuando este ordenamiento no contemple reglas específicas ni completas sobre el trabajo a tiempo parcial, lo cual sólo es indicativo de la diferente conformación del sistema jurídico anglosajón, sí ha tenido ocasión de atender a las particularidades de esta forma de trabajo, especialmente en lo que se refiere a la no discriminación, cuestión, por lo demás, respecto de la cual la cultura anglosajona es especialmente sensible⁵.

Aparte de los ordenamientos europeos, propios de sistemas de economía de mercado desarrollada, desde nuestra particular posición histórica no podemos olvidar la experiencia jurídica de los países Latinoamericanos. También en algunos de ellos, aun con importantes peculiaridades propias de sus sistemas económicos, laborales y jurídicos, el trabajo a tiempo parcial ha sido objeto de atención jurídica específica, destacadamente en Argentina o Perú, por lo que también nos ocuparemos de ellos.

De igual modo, la constatable internacionalización de los mercados, y con ellos el de trabajo, ha provocado una importante atención supranacional al trabajo a tiempo parcial. Preocupaciones de carácter fundamentalmente tuitivo han impulsado algunas intervenciones

⁴ Un exhaustivo análisis comparado entre la regulación del trabajo a tiempo parcial en Alemania y en el Reino Unido, puede consultarse en SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, especialmente págs.32 y ss.

⁵ Junto a ellos, también debemos mencionar las específicas normas que sobre el trabajo a tiempo parcial han sido alumbradas en el ordenamiento belga (Ley de 23 de junio de 1981, modificada por Ley de 22 de diciembre de 1989) y en el luxemburgués (Ley de 26 de febrero de 1993), que contienen interesantes previsiones sobre la forma y contenido del contrato y sus constancias obligatorias; sobre la preferencia de los trabajadores a tiempo parcial para ocupar las vacantes que se produzcan en su empresa a jornada completa, y su derecho a ser informados de las mismas; sobre las horas de trabajo suplementarias; y sobre algunos derechos individuales y de representación de los trabajadores a tiempo parcial. En general, sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial en los países de la Unión Europea, FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991; de la misma Fundación, (VV.AA.), Le travail a temps partiel, Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST), n°8, 1995, n°8, págs.45 y ss.; DAUGAREILH, I. (trad. FRANCO, M.), "Aspetti giuridici del lavoro atipico", Lavoro e Diritto, n°1, 1992, págs.83 y ss.; LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.127 y ss.; VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992; ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, págs.89 y ss. Vid. también la documentación incorporada a las Propuestas de Directivas CEE de 1990 sobre el trabajo atípico, que incluye un análisis comparado de las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en los distintos ordenamientos nacionales europeos (Documento COM (90) 228 final, SYN 280 y SYN 281, Bruselas, 16 de agosto de 1990).

en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente motivadas por la gran afectación de las mujeres por el trabajo a tiempo parcial y por la necesaria protección en materia de no discriminación por razón del sexo. También con este fin, y añadiendo el de favorecer la libre y transparente competencia en el mercado común, la Unión Europea ha intentado desde los años ochenta uniformar y acercar las reglas nacionales de sus miembros en materia de trabajo a tiempo parcial, aunque todavía sin el resultado pretendido.

En las páginas que siguen, tendremos ocasión de describir de forma sintética algunas de las reglas especiales y de las líneas de tendencia más relevantes en la intervención jurídica que sobre el trabajo a tiempo parcial se ha vertido en algunos de estos ordenamientos nacionales, particularmente cercanos y desarrollados, que han elaborado respuestas jurídicas expresas para el trabajo a tiempo parcial; y, finalmente, describiremos brevemente las intervenciones normativas que sobre el trabajo a tiempo parcial han visto la luz en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y la incidencia que la actuación de la Unión Europea ha tenido respecto de esta forma de empleo. Todo ello sin perjuicio de que a lo largo de los distintos capítulos del presente estudio hemos tenido ocasión de hacer los parangones precisos entre nuestras particulares y concretas previsiones normativas y las alumbradas en esos otros ordenamientos.

1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO ITALIANO

La regulación vigente del trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento italiano está contemplada en el artículo 5 de la Ley de 19 de diciembre de 1984, n°863, de medidas urgentes de sostenimiento e incremento de los niveles de ocupación (LITTP)⁶. En términos comparativos, cabe destacar en primer lugar de esta norma, que contempla disposiciones más exhaustivas y detalladas que la española, especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo aplicables a esta forma de empleo.

En el ordenamiento italiano, el trabajo a tiempo parcial se define como aquel cuya

⁶ Proviene esta Ley del Decreto Ley n°726, de 30 de octubre de 1984, convalidado posteriormente como la citada Ley n°863 de 19 de diciembre de 1984.

jornada es inferior a la ordinaria prevista en convenio colectivo, realizada en períodos predeterminados en la semana, el mes o el año (art.5-1 LITTP). De forma análoga al ordenamiento español, no prescribe límites mínimos ni máximos en la reducción de la jornada constitutiva del trabajo a tiempo parcial, e incluye el año como unidad de posible cómputo del trabajo a tiempo parcial, y con ello el trabajo cíclico o de temporada⁷. Contempla igualmente este precepto la existencia de una lista especial de colocación de trabajadores demandantes de empleo a tiempo parcial, con el fin de favorecer su carácter voluntario, también en el momento precontractual⁸. En cuanto a la forma del contrato, el artículo 5-2 de la citada Ley 863 de 1984 prescribe que deberá concertarse por escrito, indicando la cuantía y la distribución de la jornada con referencia a la semana, al mes o al año⁹; no precisando, sin embargo, las consecuencias de su no consignación por escrito¹⁰. Por otra parte, debe enviarse copia del mismo a la inspección provincial de trabajo.

⁷ Hasta entonces, las leyes de 6 de noviembre de 1972 y 2 de octubre de 1979 limitaban el trabajo a tiempo parcial al horizontal (menos horas al día) o al vertical (menos días a la semana), excluyendo el cíclico. Vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995 págs.IX y X y 3.

⁸ En este sentido, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.128 y ss. Vid., también, MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.26 y ss.; y FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.2 y 3, y 55 y ss.

⁹ Para MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contratto", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, págs.418 y 419, las obligaciones sobre forma y contenido del contrato a tiempo parcial se corresponden con la exigencia de certeza acerca de la efectiva voluntad de las partes de instaurar una relación de trabajo caracterizada por la reducción convencional de las recíprocas prestaciones, pero, por otro lado, introducen cierta rigidez que parece contrastar con la configuración del trabajo a tiempo parcial como modelo típico de flexibilidad del trabajo.

¹⁰ Para NICOLINI, G., Lavoro a tempo parziale, Milán, 1988, pág.16, esta omisión sólo conllevaría una sanción administrativa de multa; para MELLE, L., Il part time, Milán 1990, págs. 60 y ss., la forma escrita es un requisito ad substantiam o de validez, cuya ausencia determina que el contrato se entienda celebrado a jornada completa; para ICHINO, P., Il tempo nella prestazione nel rapporto di lavoro, Milán, 1985, pág.341, la forma es sólo un requisito ad probationem; para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.57, en el contrato debe constar la cuantía y la distribución de la jornada, determinando la ausencia de tales constancias la nulidad del contrato por indeterminación de la prestación. Para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.135, la forma escrita se entiende como requisito de validez del contrato (ad substantiam), de modo que su ausencia determinará la nulidad de la cláusula de reducción de la jornada, con la salvedad de los efectos que previstos para la prestación que resulte de hecho; de igual modo, para esta autora, la ausencia del contenido prescrito tiene los mismos efectos que la ausencia total de escrituración (pág.136). Para MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contratto", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, págs.430 y 431, a falta de forma escrita, el contrato a tiempo parcial debe entenderse concertado por tiempo indefinido, como cualquier otro contrato "especial" al que le falta la constancia escrita de su "especialidad" (formación, temporalidad...).

Contiene también la Ley de 19 de diciembre de 1984, en sus artículos 5-3 y 5-4, algunas remisiones a la negociación colectiva, que dejan en sus manos relevantes posibilidades de gestión del trabajo a tiempo parcial¹¹. Así, en primer lugar, permite que por convenio se establezca el porcentaje de trabajadores que pueden ser contratados a tiempo parcial respecto de los vinculados por contratos a jornada completa. En segundo lugar, también se pueden fijar por convenio colectivo las cuantías de las jornadas parciales que pueden ser realizadas y las modalidades de desenvolvimiento temporal del trabajo a tiempo parcial¹². En tercer lugar, la posibilidad de realizar horas suplementarias sobre el trabajo parcial pactado, que sólo puede permitirse a través de la negociación colectiva y en todo caso deberán ser expresamente justificadas con referencia a específicas exigencias organizativas, estando prohibida su realización en caso contrario¹³. También fuera de estas remisiones se constata

¹¹ Para BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.205 y 206, con esta remisión (reserva relativa) a la negociación colectiva se introduce un necesario elemento de flexibilidad en el contenido del contrato de trabajo y se atribuye a la negociación colectiva la tutela de estos especiales trabajadores en el ámbito de la empresa y el control sobre la colocación en el mercado de trabajo. No obstante, esta autora es bastante crítica con esta remisión y opina que la opción legislativa de confiar la persecución de un interés público, como es el control de la contratación a tiempo parcial, a una intervención de la negociación colectiva de carácter potestativo o eventual es incoherente. Especialmente si se tiene en cuenta, por un lado, que antes de la existencia de un marco legal los sindicatos han orientado esta forma de contratación; y por otro, que las materias susceptibles de negociación no pueden limitarse a las previstas legalmente, por cuanto que ello restringiría su libertad negocial, constitucionalmente reconocida; sin embargo, también entiende que la intervención negocial es oportuna porque en la norma legal existen multitud de lagunas (ibidem, págs.217 y 218). Por su parte, para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.1 y 2, la diversificación y personalización del trabajo a tiempo parcial contribuye a vaciar de contenido el convenio colectivo, que se ve sustituido por el contrato individual; y destaca igualmente que el trabajador a tiempo parcial es históricamente menos sindicalizable.

¹² En palabras de BROLLO, M., con esta norma se deja en manos de la negociación colectiva la capacidad de graduar la demanda social de trabajo atípico y de imponer la prioridad cualitativa del mismo. Sin embargo, el reenvío legal a la negociación colectiva es potestativo, de modo que se debilita su función. De esta forma, en ausencia de regulación convencional, algunos aspectos vendrán determinados en el contrato (cuantía y distribución del trabajo a tiempo parcial), o por voluntad unilateral del empresario (porcentaje de contratos a tiempo parcial). Lo cual es en el fondo, en ambos casos, la voluntad unilateral del empresario, por que dadas las altas tasas de paro, la libertad contractual del trabajador es meramente formal y sin contenido. De la misma, Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.213 y ss. En sentido crítico con las cláusulas convencionales limitadoras del trabajo a tiempo parcial, por cuanto que restringen la libertad del empresario y la del trabajador, ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.334 y ss.

¹³ De este modo, se pretende fomentar la regulación del trabajo a tiempo parcial en la negociación colectiva a nivel de empresa, de manera que si el empresario pretende flexibilizar la disponibilidad de la jornada del trabajador a tiempo parcial deberá llegar a un acuerdo con la organización sindical que permita la inaplicación de la prohibición del trabajo extra (FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.10 y 11). Por otro lado, la realización de trabajo suplementario requiere en todo caso el concurso de la voluntad del trabajador (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.177 y 178).

en la negociación colectiva cierta tendencia, aun prudente y a pesar de la escasa sindicalización de los trabajadores a tiempo parcial, a intervenir en la regulación de esta forma de trabajo, especialmente en ámbitos de empresa¹⁴.

En relación con el acceso al empleo a tiempo parcial, esta Ley contempla expresamente la posibilidad de conversión o novación contractual de una relación a jornada completa a otra parcial (art.5-10 LITTP). Para garantizar la voluntariedad del trabajador en este cambio objetivo se impone que la transformación se realice por acuerdo escrito de las partes, convalidado por la oficina provincial de trabajo con audiencia del trabajador afectado¹⁵. En tales supuestos de transformación contractual, a efectos de pensiones se computan íntegramente los períodos trabajados a tiempo completo y proporcionalmente el tiempo trabajado a tiempo parcial (art.5-11 de la Ley 863 de 1984)¹⁶. Por otro lado, los trabajadores a tiempo parcial tienen preferencia para pasar a prestar sus servicios a jornada completa en las vacantes que se produzcan en su empresa (art.5-3-bis LITTP)¹⁷.

Más compleja y discutible resulta, sin embargo, la posibilidad de modificación unilateral de la cuantía de la jornada parcial o de su distribución, en relación con la determinación flexible y sucesiva de la misma (trabajo a llamada). Para la Corte Constitucional italiana (Decisión nº210 de 11 de mayo de 1992) la ley impone la constancia en el contrato no sólo de la cuantía de la jornada y su módulo temporal de referencia, sino también la de la distribución de la jornada parcial en esa unidad temporal¹⁸; de modo que se veda la posibilidad del llamado trabajo "a orden o a llamada", conocido en el ordenamiento

¹⁴ Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.201 y ss.; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.106 y ss.

¹⁵ Cumpliendo los mismos requisitos formales, de constancias escritas y de envío de copia a la inspección de trabajo, que en el caso de un contrato a tiempo parcial originario. Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.133, y 137 y 138.

¹⁶ Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.274 y ss.

¹⁷ Para FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.8, esto supone una preferencia de los trabajadores ya contratados a tiempo parcial sobre los trabajadores externos a la empresa y se manifiesta en la automática transformación contractual que requiere tan solo la manifestación de voluntad del trabajador a tiempo parcial.

¹⁸ Esta Resolución está citada en FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.12.

alemán como Kapovaz¹⁹. Sin embargo, la Circular del Ministerio de Trabajo n°106 de 1986 acepta cierta flexibilidad en la fijación del horario siempre que se especifique la unidad temporal a la que se refiere, pudiendo cuantificar la jornada entre un mínimo y un máximo²⁰.

Por último, y dejando aparte algunas previsiones en materia de seguridad social, de más complejo análisis comparativo²¹, y de infracciones y sanciones, de menor relevancia sustancial en este ámbito, la Ley 863 de 1984 contempla otras dos trascendentes reglas sobre el trabajo a tiempo parcial. En materia retributiva y en relación con el cómputo en plantilla de los trabajadoras a tiempo parcial. Respecto de la primera de estas cuestiones, el artículo 5-5 LITTP prescribe que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional al

¹⁹ Vid., *infra*, epígrafe 3.

²⁰ Para ICHINO, P., "L'orario di lavoro i reposi (artt.2107-2109)", in Il codice civile, Commentario diretto da Schlesinger, Milano, 1987, págs.81 y ss., la Ley de 1984 sólo prohíbe el exceso sobre la jornada pactada en el contrato, pero nada impide que en éste se pacte la variabilidad de la duración del trabajo, a lo cual no obsta tampoco la citada norma. Sin embargo, en tal caso, deberán especificarse en el contrato los criterios de variabilidad, que deberán ser objetivos, de modo que el tiempo de trabajo aun no siendo determinado, sea determinable. En el mismo sentido, DE LUCA TAMAJO, R., "Profili giuridici del tempo nel rapporto individuale di lavoro", en VV.AA., Il tempo di lavoro, a cura AIDLASS, giornate di studio in Genova, Milano, 1987, pág.26. En sentido contrario, MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contratto", Il Diritto del lavoro, n°5, 1992, págs.423 y 424, entiende que el tiempo de trabajo debe estar determinado y distribuido en el contrato a tiempo parcial, de modo que pueda permitir al trabajador concertar otros contratos y percibir por ellos otras retribuciones como presupuesto del derecho a la retribución suficiente reconocido constitucionalmente (art.36 CI de 27 de diciembre de 1947), al derecho a unas prestaciones sociales suficientes, y al derecho al trabajo, también reconocido en la norma fundamental (art.4 CI). De este modo entiende ilegítimo el trabajo a llamada o a orden ("a chiamata o a comando"). Por su parte, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.161 y ss., parece aceptarlas cuando se determina la cuantía de la jornada y la unidad temporal de referencia es la inmediatamente siguiente (tres horas al día, dos días a la semana...). Más dudosa le resulta, sin embargo, la determinación de unidades de referencia superiores (500 horas al año), por cuanto que convertiría el trabajo a tiempo parcial en trabajo a llamada, pudiendo incrementar el grado de subordinación laboral hasta lo intolerable, motivo por el cual parece acabar negando la posibilidad de estas cláusulas de flexibilidad. También para MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987, pág.80, y para MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs.85 y 86, es suficiente para cumplir el mandato legal la fijación de la jornada parcial respecto de la unidad temporal inmediatamente superior si en las otras se aplica la regulación general de la jornada ordinaria. (Ej.- tres horas al día, si se va a trabajador todos los días laborables con carácter general en ese ámbito; o dos días a la semana si se trabaja las mismas horas al día que con carácter general...). Vid., también, ALESSE, A., "Il lavoro a tempo parziale: considerazioni critico-esegetiche sull'art.5 della legge 19 dicembre 1984, n°863", Rivista Italiana di diritto del lavoro, I-1988, pág.236; ALAIMO, A., "Le modificazioni della distribuzione dell'orario nel rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Italiana di diritto del lavoro, I-1987, pág.467; y DE LUCA TAMAJO, R., "Il tempo del rapporto di lavoro", Diritto del lavoro e relazioni industriali, 1986, pág.31.

²¹ Vid., sobre las mismas, BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.253 y ss.

tiempo de trabajo²², sirviendo la misma como base de cálculo de la contribución a la seguridad social²³. En relación con la segunda, el artículo 5-12 de esta Ley dispone que a los efectos de la calificación de las empresas para el acceso a las ayudas financieras²⁴, los trabajadores a tiempo parcial serán computados en proporción a su jornada²⁵, redondeando a la unidad la fracción de jornada que resulte superiores a la mitad de la ordinaria²⁶.

Aparte de estas específicas previsiones sobre el contrato a tiempo parcial, la citada Ley de 19 de diciembre de 1984, contempla otras figuras cercanas que merece la pena destacar. Se trata, en primer lugar, de los llamados contratos de solidaridad²⁷, figuras de

²² En determinados sectores de actividad en los que es frecuente la contratación a tiempo parcial (enseñanza escolar privada, limpieza, asistencia social, religiosa, etc) se prescribe que para los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada no superior a cuatro horas diarias, el mínimo de retribución será el 4% de la pensión mínima a cargo del Fondo de pensiones de los trabajadores dependientes. Tales sectores están enumerados en el apartado 16 del artículo 5 de la Ley 863 de 1984, sin perjuicio de que el Ministerio de Trabajo puede extender esta garantía a otros sectores en los que el trabajo a tiempo parcial en jornadas de menos de cuatro horas diarias esté implantado (art.5-16, 17 y 18 de la Ley 863 de 1984). También existe un límite mínimo de retribución para los trabajadores a tiempo parcial cuyo salario se fije convencionalmente, será el 5% de la pensión mínima a cargo del Fondo de pensiones de los trabajadores dependientes (art.5-19 de la Ley 863 de 1984). Vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.29 y 30.

²³ Este precepto fue modificado por la ley 389 de 7 de diciembre de 1989, porque ante se establecía una retribución mínima horaria de un sexto del salario mínimo diario prescrito para los trabajadores a tiempo completo (FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.13 y 14). Por otra parte, la aplicación de la proporcionalidad a las bases de cotización también supuso un impulso a la contratación a tiempo parcial, por cuanto que anteriormente, al igual que en España, existía una base mínima de cotización con independencia del tiempo de trabajo, lo cual significaba un incremento de las cargas del empresario y fue un obstáculo al desarrollo del contrato a tiempo parcial en Italia (BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, pág.30).

²⁴ Las previstas en la Ley n°482 de 2 de abril de 1968. Vid., BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Napoli, 1991, págs.178 y ss.

²⁵ También se computan proporcionalmente a los efectos de aplicación de los mecanismos de despido individual, si bien, en este caso, sólo se computan los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido (artículo 1 de la Ley n°108 de 11 de mayo de 1990). Vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, págs.26 y 27, y 61 y 62.

²⁶ Este redondeamiento de las jornadas que superen la mitad de la ordinaria como unidad es para AMATO, F., "La disciplina legale del lavoro a tempo parziale: l'art.5 della legge 19.12.1984 n.863, Lavoro 80, 1985, pág.721, nota 68, aplicable a todos los contratos a tiempo parcial vigentes en la empresa que superen la mitad de la jornada ordinaria. Por el contrario, para MELE, Il part-time, Milano, 1990, págs.156 y 157, debe referirse a la suma de conjunto de contratos a tiempo parcial que existan, por cuanto que es la interpretación más acorde con la finalidad de la ley de garantizar el incremento o el mantenimiento de cierto nivel de empleo.

²⁷ Vid., TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985, págs.14 y ss.; PERA, G., "I contratti di solidarietà", Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°24, 1984, págs.699 y ss.; y SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, n°2, 1994, págs.263 y ss.

escaso uso²⁸, que se articulan sobre reducciones de jornada y que se contemplan como medidas de respuesta frente a crisis empresariales (solidaridad "interna" o "defensiva") o de reparto de trabajo (solidaridad "externa", "propulsiva" o "expansiva")²⁹, cercanas, las primeras, a nuestras reducciones de jornada por expediente de regulación de empleo³⁰.

Estos contratos sólo pueden realizarse al amparo de un acuerdo colectivo de empresa, de modo que se atribuye a los sindicatos la responsabilidad sobre la regularidad y el control de estas medidas de mantenimiento o de fomento del empleo³¹. El contrato de solidaridad "interna" tiene por objeto superar una situación de crisis de empresa y evitar una reducción de la plantilla, distribuyendo el sacrificio entre todos los trabajadores. Por su parte, en el contrato de solidaridad "externa" se produce una reducción estable de la jornada y de la correspondiente retribución con el objeto de favorecer la contratación de nuevo personal³². Ambos contratos están incentivados para los trabajadores afectados mediante la compensación con una prestación económica temporal a cargo de la caja de subsidio de desempleo (cassa integrazioni guadagni) y para los empresarios mediante una reducción más que proporcional de las cotizaciones empresariales a la seguridad social y la concesión de algunos incentivos económicos³³.

²⁸ Especialmente el de solidaridad externa, como constata PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia" (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., n°7/8, 1989, pág.29. Esto ha provocado sucesivas intervenciones legales para favorecer su utilización (ley 863/1984, ley 223/1991, ley 236/1993), SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, n°2, 1994, pág.263.

²⁹ Los calificativos de solidaridad "interna y externa" fueron tomados de TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985, págs.14 y ss.; los de solidaridad "defensiva y propulsiva", de PERA, G., "I contratti di solidarietà", Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°24, 1984, págs.699 y ss.; y los de solidaridad "expansiva" de PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia" (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., n°7/8, 1989, págs.25 y ss.

³⁰ Vid., en sentido crítico con este tratamiento diferenciado, especialmente en lo que se refiere a la intervención de la cassa integrazioni guadagni, TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985, págs.15 y ss.

³¹ PERA, G., "I contratti di solidarietà", Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n°24, 1984, págs.700 y 701; ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, pág.483; y TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985, pág.14.

³² Vid., ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs.423 y ss.

³³ Para SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, n°2, 1994, pág.272, la solidaridad de estos contratos es más bien del estado, que

En segundo lugar, el ordenamiento italiano contempla dos figuras similares a nuestra jubilación parcial-contrato de relevo, reguladas en la Ley n°863 de 1984 y en la Ley n°223 de 23 de julio de 1991. La primera de estas normas incorpora lo que se denomina prejubilación progresiva (pre-pensionamiento progressivo), que permite simultanear un trabajo a tiempo parcial y su correspondiente retribución minorada y una pensión de jubilación también reducida. Esta posibilidad debe preverse en convenio colectivo de empresa (si bien pactado por un sindicato confederado en uno con mayor representatividad nacional), que contemple la reducción de la jornada con la finalidad de incrementar el nivel de empleo. Se puede concertar con trabajadores en edad inferior a la de jubilación en no más de 24 meses, que transforman su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial mediante la reducción de su jornada de al menos la mitad, de modo que su nueva jornada será como máximo de la mitad de la antes realizada.

Por su parte, la Ley 223 de 1991 prevé también la posible transformación de un contrato a jornada completa en contrato a tiempo parcial, siempre que tal posibilidad se pacte con la representación sindical con el objeto de evitar la reducción de personal en la empresa o con el compromiso de contratar nuevo personal. Para acceder a esta jubilación parcial, los trabajadores deberán tener una edad inferior a no más de sesenta meses respecto de la edad ordinaria de jubilación (55 años, si son hombres, o 50, si son mujeres), un período de antigüedad contributiva de 15 años y una cotización de 780 semanas. Por otra parte, respecto del nuevo contrato a tiempo parcial, tendrá una jornada de al menos 18 horas semanales³⁴.

2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO FRANCÉS

La regulación vigente del trabajo a tiempo parcial en este ordenamiento se encuentra fundamentalmente en los artículos L.212-4-2 a L.212-4-7 del Código de Trabajo francés

asume los costes del mantenimiento o del incremento del empleo, y no de los trabajadores y empresarios; y se pregunta si el contrato de solidaridad es más una medida de asistencialismo que de solidaridad.

³⁴ Sobre ambas, vid., FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995, pág.25; y BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991, págs.281 y ss., que constata su escasa implantación en Italia.

(CTF), incorporados en los actuales términos por la Ley quinquenal relativa al trabajo, al empleo y a la formación profesional, n°93-1313 de 20 de diciembre de 1993³⁵. También cabe decir en primer lugar y de forma más tajante que respecto de la regulación italiana, que estas previsiones son claramente más detalladas y exhaustivas que las establecidas en nuestro Derecho, lo cual no deja de ser una confirmación del carácter más reglamentista del ordenamiento laboral francés³⁶.

El artículo L.214-4-2 CTF define la jornada parcial como aquella que resulta inferior en al menos un quinto respecto de la duración legal del trabajo o de la que se fije convencionalmente para la rama o la empresa (párrafo primero); siendo trabajadores a tiempo parcial los que realizan una prestación mensual de ese carácter (párrafo segundo)³⁷ y los que están ocupados según una alternancia de períodos trabajados y no trabajados cuya duración anual es al menos un quinto inferior a la que resulte de aplicación en el mismo período, según la regla antedicha (jornada completa legal o convenida), descontando los días de vacaciones (párrafo tercero)³⁸. Para la determinación del límite superior aplicable a los contratos a tiempo

³⁵ Para FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, págs.173 y 174, la Ley quinquenal tiene en relación con el trabajo a tiempo parcial dos preocupaciones fundamentales: favorecer la flexibilidad en su utilización y fomentar el recurso al mismo a través de estímulos financieros. Vid., LABORDE, J.P. (trad. GIL Y GIL, J.L.), "La experiencia francesa en materia de reforma de trabajo", R.E.D.T., n°72, 1995, pág.533. Sobre el trabajo a tiempo parcial en Francia antes de esta reforma, vid. MARIMBERT, J., Situation et perspectives du travail à temps partiel, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1992. También, en general, sobre los objetivos y la gestación de esta Ley, JEAMMAUD, A. (trad. ROMAN DE LA TORRE, M.D.), "Diez años de Derecho del Trabajo en Francia", RR.LL., n°1-2, 1996, págs.213 y ss.

³⁶ También en la parte reglamentaria del Código de Trabajo francés se incluyen dos previsiones sobre el trabajo a tiempo parcial, en sus artículos R.212-1 y R.261-3-1, relativas al cómputo de trabajadores a tiempo parcial en las plantillas de las empresas y a las infracciones y sanciones en esta materia. Vid. también la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994; contenida, en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, en La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, págs.499 y ss.

³⁷ Esta apreciación del marco mensual de la duración del trabajo de un trabajador a tiempo parcial presenta el interés de autorizar un reparto irregular de esa duración en las distintas semanas del mes, lo que permite eventualmente una organización del trabajo que comporte semanas completas y semanas no trabajadas. En esta hipótesis, tal organización del trabajo debe repetirse de un mes a otro, lo cual parece exigir la regularidad de esta forma de trabajo en los distintos períodos mensuales (epígrafe VI-1.1.2. de la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994). Vid., también, PETIT, M., "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, pág.465.

³⁸ De este modo, al igual que lo ocurrido en nuestro ordenamiento a partir del Decreto Ley 18/1993, la Ley quinquenal de 20 de diciembre de 1993 ha extendido la noción del trabajo a tiempo parcial, al integrar en la misma el trabajo intermitente o discontinuo, que antes no podía ser colocado más que por acuerdo colectivo

parcial (al quinto inferior a la jornada completa legal o convenida) se redondeará al número entero de horas inmediatamente superior al que resulte aplicable³⁹.

En las empresas podrán concertarse jornadas parciales por iniciativa de la empresa o a solicitud del trabajador (párrafo primero), si bien el rechazo del trabajador a efectuar un trabajo a tiempo parcial no constituye falta ni causa de despido (párrafo octavo)⁴⁰. Para su realización deberá consultarse previamente al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal⁴¹; comunicándose igualmente al inspector de trabajo en el plazo de quince días (párrafo sexto). En ausencia de representación de personal, las jornadas a parciales pueden realizarse siempre que el inspector de trabajo haya sido informado previamente (párrafo séptimo).

Por otra parte, los trabajadores a tiempo parcial que deseen ocupar o volver a un empleo a tiempo completo, y los trabajadores a tiempo completo que deseen ocupar o volver a un empleo a tiempo parcial en el mismo establecimiento o, en su defecto, en la misma

extendido o acuerdo de empresa. Los artículos L.212-4-8 a L.212-4-11 del Código de Trabajo relativos al trabajo intermitente, son por tanto derogados. No obstante, algunos convenios colectivos en materia de intermitencia fueron mantenidos en vigor por la ley (epígrafe VI de la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994). Para FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, pág.168, la ley quinquenal acentúa la tendencia a hacer del trabajo a tiempo parcial un simple instrumento de flexibilidad, insertándose en una disposición relativa a la organización del tiempo de trabajo. Sobre el trabajo a tiempo parcial anual vid., en general, BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers "l'indétermination" dans le contrat de travail", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, págs.176 y ss.

³⁹ Los trabajadores cuyo contrato de trabajo prevea una duración del trabajo inferior a la duración legal o convencional superior al límite del trabajo a tiempo parcial, deben ser considerados trabajadores a jornada completa (epígrafe VI-1.1.1 de la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994). También, PETIT, M. (Directeur du Travail), "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, pág.465.

⁴⁰ Salvo que la transformación de empleo fuera impuesta por consideraciones económicas, el rechazo del trabajador a la modificación sustancial de su contrato de trabajo, no podría constituir una causa justificada de despido (Casación Social 30 de junio de 1992 Mme Boucher c. Société Blacy Automobile, citada por la Circular D.R.T. 94-4 du 21 avril 1994, epígrafe VI-1.2). En este sentido, también, LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.411. Sobre la (inexistente) voluntariedad del trabajo a tiempo parcial, CAIRE, G., "el empleo asalariado atípico en Francia", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992, pág.136.

⁴¹ Esta consulta no es vinculante, para LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.411.

empresa, tendrán prioridad para la atribución de un empleo vacante de su categoría profesional o de un empleo equivalente. Con ese objeto, el empresario pondrá en conocimiento de sus trabajadores la lista de empleos disponibles correspondientes (art.L.214-4-5, párrafo primero)⁴². A tales efectos, por convenio o acuerdo colectivo se fijarán las condiciones de determinación de las jornadas a tiempo parcial a petición de los trabajadores. De igual modo, estos convenios o acuerdos preverán las condiciones en las cuales los trabajadores podrán beneficiarse del trabajo a tiempo parcial y de las citadas prioridades, las modalidades de solicitud por los trabajadores interesados, los motivos susceptibles de ser invocados por el empresario para negarse, las modalidades de comunicación de la negativa, así como los procedimientos de interpretación y de conciliación en caso de negativa (párrafo segundo)⁴³.

Finalmente, en materia de condiciones de acceso a esta forma de empleo, con fines de control sobre la realización del trabajo a tiempo parcial en la empresa, al menos una vez al año el empresario comunicará al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, un balance del trabajo a tiempo parcial realizado en la empresa, incluyendo entre otros extremos el número, el sexo y la cualificación de los trabajadores afectados. Por otra parte, en la reunión en la que se discuta esta información, el empresario explicará las razones que le han llevado a negarse a permitir el acceso de trabajadores a tiempo completo a una jornada parcial y viceversa. Este balance será comunicado también a los delegados sindicales en la empresa (art.L.214-4-5, párrafo tercero).

Respecto de la forma del contrato a tiempo parcial, deberá concertarse por escrito

⁴² La ley no consagra un derecho de retorno al trabajo a tiempo completo en beneficio de los trabajadores que hubieran solicitado la transformación de un contrato de ese carácter en otro a jornada parcial, sino, tan sólo un derecho de preferencia para ocupar los empleos vacantes a tiempo completo en beneficio de los trabajadores a tiempo parcial de la empresa. No obstante, algunos acuerdos colectivos contienen cláusulas de retorno que aseguran al trabajador el reingreso en un empleo a jornada completa o equivalente si expresa su deseo. (LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.414).

⁴³ A partir del 1 de enero de 1994, los trabajadores con un año de antigüedad podrán beneficiarse de un empleo a tiempo parcial en caso de enfermedad, accidente o incapacidad grave, o por tener a su cargo a un menor. En tal caso, la duración inicial esta fijada en 6 meses eventualmente renovable una vez (art. L.122-28-7). También se contempla el trabajo a tiempo parcial como medida de evitación de despidos colectivos por razones económicas en la Circular C.D.E. n°94/22 de 28 de junio de 1994. PETIT, M., "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, pág.466.

(art.L.214-4-3, párrafo primero CTF), mencionando claramente la cualificación del trabajador, la composición del salario y las modalidades de cálculo de la remuneración mensual cuando el trabajador este ocupado a tiempo parcial sobre la base anual (párrafo segundo)⁴⁴. Igualmente deberá consignar la duración semanal o mensual prevista⁴⁵, el reparto de la duración del trabajo entre los días de la semana o entre las semanas del mes; y, en su caso, precisará la definición, sobre el año, de los períodos trabajados y no trabajados, así como el reparto de las horas de trabajo en el interior de esos períodos (párrafo tercero)⁴⁶. También deberán determinarse en el contrato las condiciones de modificación eventual del reparto del tiempo de trabajo, la cual deberá ser notificada al trabajador con siete días de antelación a su efectividad (párrafo cuarto).

No obstante, en el trabajo a tiempo parcial de discontinuidad anual, cuando la naturaleza de la actividad no permita fijar en el año con precisión los períodos de trabajo y el reparto de las horas de trabajo en el seno de esos períodos, el contrato fijará los períodos en el interior de los cuales el empresario podrá llamar al trabajador. Este llamamiento deberá preavisarse con siete días, salvo convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento que lo reduzca, hasta un mínimo de tres días (párrafo séptimo). En tales casos, el trabajador afectado puede rechazar el período de trabajo o el reparto de las horas propuestas un límite de dos veces, si tales condiciones están incluidas en la duración anual fijada en el contrato, y de cuatro, si aquellas constituyen un exceso de esta duración (párrafo quinto)⁴⁷.

El contrato de trabajo deberá determinar igualmente los límites en los cuales podrán

⁴⁴ Para SAVATIER, J., "Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence", Droit Social, n°5, 1988, págs.438 y 439, si falta esta forma el contrato se presume a jornada normal completa. También para LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.412, nota 1, para los que, no obstante, cuando las jornadas de trabajo ha sido comunicadas al trabajador y anunciadas en el lugar de trabajo, se estima igualmente que el trabajador está ocupado a tiempo parcial.

⁴⁵ Salvo para los trabajadores de asociaciones de ayuda a domicilio.

⁴⁶ Vid., BARTHELEMY, J., "La durée effective du contrat à temps partiel doit-elle être fixée manière précise?", Droit Social, n°11, 1996, págs.924 y ss.

⁴⁷ En relación con el trabajo anual intermitente antes de la reforma de 1993, vid., PÉLISSIER, J., "Le travail intermittent", Droit Social, n°2, 1987, págs.93 y ss. Vid. también un análisis crítico de la absorción de este trabajo en el a tiempo parcial, en BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers "l'indétermination" dans le contrat de travail", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, págs.176 y ss.

efectuarse horas complementarias más allá del tiempo de trabajo fijado por el contrato. En tales casos, el número de horas complementarias efectuadas por un trabajador a tiempo parcial en el curso de una misma semana o de un mismo mes no puede ser superior a un décimo de la duración semanal o mensual del trabajo previsto en el contrato. Por su parte, cuando la duración del trabajo este fijada en el marco anual, las horas complementarias, así como, en su caso, las suplementarias, no pueden ser efectuadas más que en los períodos de trabajo previstos en el contrato y, al igual que en los demás supuestos, su número no pueden ser superior, en el curso de un mismo año, a un décimo de la duración anual prevista en el contrato (párrafo décimo). No obstante, en ambos casos, mediante convenio o acuerdo de empresa o de establecimiento puede ampliarse este límite hasta un tercio de esa duración (párrafo sexto). En cualquier caso, las horas complementarias no pueden provocar que la duración del trabajo efectuado por un trabajador a tiempo parcial llegue al nivel de la duración legal o convencional del trabajo a jornada completa y la negativa a efectuar horas complementarias propuestas por el empresario más allá de los límites fijados por el contrato no constituye falta o causa de despido (párrafo noveno)⁴⁸.

En relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, con carácter general éstos disfrutarán de los mismos derechos reconocidos a los trabajadores a tiempo completo por la ley, los convenios colectivos y los acuerdos colectivos de empresa o de establecimiento, con las salvedades, en lo que respecta a los derechos convencionales, de las especificidades que se prevean (art.L.214-4-2, párrafo noveno)⁴⁹. De manera más específica, el período de prueba no podrá tener una duración natural superior al de los trabajadores a tiempo completo (párrafo décimo). La remuneración de los trabajadores a tiempo parcial será proporcional a la de un trabajador de igual cualificación ocupado a tiempo completo en un empleo equivalente en el establecimiento o en la empresa (párrafo décimo primero). Para la determinación de los derechos ligados a la antigüedad, ésta será computada

⁴⁸ Vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, págs.412 y 413.

⁴⁹ Para LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.413, la igualdad, en principio, debe ser total respecto de los derechos legales (remuneración, período de prueba, derechos vinculados a la antigüedad en la empresa); por el contrario, la igualdad no está totalmente asegurada respecto de los derechos contemplados en los convenios colectivos, que pueden prever modalidades específicas sobre la atribución de los derechos en ellos establecidos respecto de los trabajadores a tiempo parcial, pero en ausencia de reservas de orden convencional, los derechos reconocidos a los trabajadores a jornada completa deben beneficiar igualmente a los trabajadores a tiempo parcial.

para los trabajadores a tiempo parcial como si hubieran estado ocupados a tiempo completo, de modo que los períodos no trabajados serán tenidos en cuenta en su totalidad (párrafo décimo segundo). Las indemnizaciones por despido y por extinción de la relación por jubilación de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma empresa serán calculadas proporcionalmente al período de trabajo efectuado desde su ingreso en la misma (párrafo décimo tercero)⁵⁰. Por último, en esta materia, el tiempo de trabajo mensual de un trabajador a tiempo parcial no puede ser reducido más de un tercio por la utilización del crédito de horas para el ejercicio del mandato representativo en el seno de una empresa; si bien la eventual retribución de ese crédito de horas pagadas puede ser utilizado fuera de las horas de trabajo del interesado (art.L.214-4-6)⁵¹.

También se contempla en los preceptos legales del Código de Trabajo francés relativos al trabajo a tiempo parcial alguna remisión a la potestad reglamentaria en materias diversas. Particular interés tiene la prevista en el artículo L.214-4-4, en relación con el cómputo de los trabajadores a tiempo parcial en los efectivos de una empresa o establecimiento, a efectos de la aplicación a las mismas de las obligaciones condicionadas por la legislación de trabajo a la existencia de un mínimo de plantilla. Esta previsión tiene su efectivo desarrollo en el artículo R.212-1 CTF, que prescribe su cómputo a prorrata en relación entre las jornadas previstas en el contrato y la duración legal o normal en el establecimiento o la parte del establecimiento si esta es inferior.

De igual modo, merece la pena resaltar la posibilidad contemplada en el artículo L.214-4-7, de limitar el recurso al trabajo a tiempo parcial en las ramas o profesiones en las que, en su caso, la práctica de esta forma de trabajo provoque desequilibrios graves y duraderos en las condiciones de empleo. Tales límites podrán imponerse mediante decreto

⁵⁰ Para PELLISSIER, J., "La relation de travail atypique", Droit Social, n°7, 1985, pág.537, en el ámbito de los derechos individuales, la igualdad de derechos de los trabajadores atípicos se afirma con carácter general. No obstante, esto no supone una total identidad, permitiéndose cierta adaptación de las reglas generales a las situaciones originales engendradas por el atipismo, pero que en ningún caso constituye un Derecho del Trabajo atípico.

⁵¹ De igual modo, el trabajador a tiempo parcial es elector y elegible en las elecciones a representantes del personal. En el supuesto de que trabaje en varias empresas será elector en todas ellas y podrá ser elegible en la que opte (arts.L.423-8 y L.433-5). Vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, págs.413 y 414.

adoptado previa consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores interesados⁵².

Finalmente, cabe destacar algunas previsiones del ordenamiento francés que incorporan el trabajo a tiempo parcial en el contexto de la política de empleo. En primer lugar, se contemplan algunos mecanismos de fomento de la contratación a tiempo parcial, constituidos por la bonificación en las cotizaciones sociales (art.L.322-12 CT)⁵³. Para acceder a estas ayudas, el contrato a tiempo parcial debe ser de duración indefinida y su jornada debe estar entre 16 horas (sin computar las complementarias o suplementarias) y 32 horas semanales (computando las horas complementarias y suplementarias), calculada en promedio anual. Por otra parte, el contrato no puede prever más de una interrupción de la actividad en el curso de un mismo día, salvo previsión en contrario en convenio colectivo, y no dará lugar a la bonificación de las cotizaciones cuando resulte de la sustitución de un trabajador despedido.

De igual modo, la reducción de las cotizaciones no sólo se dará cuando se trate de un contrato a tiempo parcial originario, sino también cuando se derive de una transformación de un vínculo a jornada completa en otro a tiempo parcial. En este caso, el contrato modificado deberá ser indefinido y la alteración deberá venir acompañada de una o varias relaciones indefinidas nuevas que permitan mantener el volumen de horas de trabajo objeto del contrato novado, salvo si la transformación se adopta como medida alternativa a un despido colectivo por causas económicas⁵⁴.

⁵² Desde una perspectiva metajurídica, puede verse BAROIN, D., "El trabajo a tiempo parcial en Francia", en JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985, págs.19 y ss.

⁵³ Las ayudas son de dos tipos. La primera, una reducción de las cotizaciones debidas por el empresario a título de seguros sociales, accidentes de trabajo y subsidios familiares, cuya tasa de reducción es del 30%, y se mantiene durante toda la vigencia del contrato a tiempo parcial. La segunda (en su caso acumulable a la anterior) es posible cuando el contrato a tiempo parcial es transformado con el objeto de evitar despidos por causas económicas. En tal caso, cuando la transformación se dé con el acuerdo del trabajador afectado en el marco de un convenio del Fondo Nacional de Empleo de ayuda al paso a tiempo parcial, el trabajador tendrá derecho a un subsidio para compensar la pérdida de salario resultante de la reducción de su jornada. Esta compensación se reconoce a todo trabajo a tiempo parcial, cualquiera que sea su duración, y se financia por el estado y por la empresa. Esta contribución de la empresa no se considera salario ni es objeto de cotización a la seguridad social; por otra parte, la suma del salario del trabajador y el subsidio no podrá superar el 90% de su salario anterior y tendrá una duración máxima de dos años. Vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, pág.415.

⁵⁴ Sobre estos contratos a tiempo parcial fomentados, vid., LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, París, 1994, págs.414 y 415.

En segundo lugar, también en el marco de la política de empleo, el ordenamiento francés contempla una particular modalidad de contratos a tiempo parcial de solidaridad, los contrats emploi-solidarité (arts.L322-4-7 y ss. CT)⁵⁵. Se trata de relaciones de trabajo a tiempo parcial y de duración determinada que se conciertan al amparo de convenios realizados entre el estado y otro organismo público o privado sin fines lucrativos, para la realización de actividades de interés social⁵⁶. Sus destinatarios son desempleados de determinados grupos especialmente afectados por esa situación⁵⁷. En principio, se les aplican tanto las normas relativas al trabajo a tiempo parcial como las que se refieren a los contratos de duración determinada, con algunas excepciones previstas en sus reglas particulares⁵⁸.

La duración mínima de este contrato es de tres meses y la máxima, según el caso, de doce o veinticuatro meses, y su jornada será de veinte horas semanales (Decreto de 30 de enero de 1990)⁵⁹. Podrá pactarse un período de prueba, cuya duración no podrá ser superior a un mes. El contrato es incompatible con el ejercicio de actividades profesionales o de formación profesional retribuida⁶⁰. El salario de estos trabajadores será al menos el mínimo en función de las horas de trabajo. Finalmente, los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no serán computados a efectos de la aplicación de las normas que tengan un umbral de plantilla para su efectividad, salvo las relativas a accidentes de trabajo y

⁵⁵ Instaurados por la Ley n°89-905, de 19 de diciembre de 1989. Sobre los mismos, vid., en general, SAVATIER, J., "Les contrats emploi-solidarité, contrats à durée déterminée et a temps partiel", Droit Social, n°11, 1996, págs.920 y ss.; y DOMERGUE, J.P., "Les formes juridiques et administratives de l'emploi précaire", Droit Ouvrier, n°582, 1997, págs.117 y 118.

⁵⁶ Se asemejan más a nuestros contratos de colaboración social que al contrato italiano de solidaridad, o al español de relevo.

⁵⁷ Desempleados de larga duración, jóvenes entre dieciséis y veinticinco años, mayores de cincuenta, y perceptores de la asignación de ingresos mínimos de reinserción, especialmente mujeres solas y viudas (art.L.322-4-7, párrafo primero).

⁵⁸ Vid., SAVATIER, J., "Les contrats emploi-solidarité, contrats à durée déterminée et a temps partiel", Droit Social, n°11, 1996, págs.921 y 922.

⁵⁹ SAVATIER, J., "Les contrats emploi-solidarité, contrats à durée déterminée et a temps partiel", Droit Social, n°11, 1996, págs.921 y ss.

⁶⁰ Salvo para los jóvenes de entre dieciséis y veinticinco años beneficiarios del crédito de formación previsto en el artículo L.900-3 del Código de Trabajo.

enfermedades profesionales⁶¹.

Por último, como tercera medida de fomento del empleo articulada a través del trabajo a tiempo parcial, el artículo L.322-4-3 del Código de Trabajo francés incorpora una figura análoga a nuestra jubilación parcial-contrato de relevo, denominada, como en Italia, prejubilación progresiva (préretraite progressive)⁶². Esta forma de empleo supone la posibilidad de transformar un contrato a jornada completa de un trabajador mayor de cincuenta y cinco años y menor de sesenta y cinco en uno a tiempo parcial, siempre que suponga el mantenimiento o el aumento del nivel de empleo, medido en tiempo de trabajo, mediante una nueva contratación. Para su realización es preciso un convenio entre la empresa y el estado que garantice el complemento de los ingresos del trabajador afectado⁶³, que además deberá acordar por escrito su adhesión al convenio⁶⁴. La duración del nuevo contrato no podrá exceder de cinco años y su jornada anual será el cincuenta por ciento de promedio respecto de la completa anterior. De igual modo, se incentiva que las nuevas contrataciones sean de vigencia indefinida, mediante la reducción del 30% de las cotizaciones sociales derivadas de las mismas y debidas por el empresario⁶⁵.

⁶¹ Vid., algunos resultados de estas prácticas convencionales de empleo compartido en OIT, Crónica, "Francia: Acuerdos de empresa sobre trabajo compartido", R.I.T., vol.112, n°3, 1993, págs.343 y ss.

⁶² En la Ley de 11 de junio de 1996, n°96-502, también se han incorporado en el ordenamiento francés mecanismos de reducción colectiva de la jornada como medida de reparto de trabajo o como alternativa al despido colectivo, diferentes, en sentido propio, del contrato a tiempo parcial. Sobre la misma, vid., FAVENNEC-HÉRY, F., "Loi Robien: création d'emplois alternative au licenciement ou opportunité?", Droit Social, n°12, 1996, págs.999 y ss.; y BÉRLIER, G., "Quelques questions autour de la loi Robien", Droit Social, n°12, 1996, págs.1008 y ss.

⁶³ Éste percibirá de la empresa la retribución que le corresponda como trabajador a tiempo parcial y del estado el 30% del salario de un trabajador de referencia, dentro de ciertos límites.

⁶⁴ Aparte de los requisitos de edad y de voluntariedad, se exige que el trabajador prejubilado parcialmente tenga al menos diez años de pertenencia a la seguridad social, al menos un año de antigüedad en la empresa, que no sea parado estacional, ni beneficiario de pensiones de invalidez, que no ejerza actividades profesionales, y que sea psíquicamente apto para el trabajo.

⁶⁵ Vid., FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, n°2, 1994, pág.175; y PETIT, M. (Directeur du Travail), "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, n°552, 1994, págs.472 y 473.

3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO ALEMÁN

El trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento alemán se contempla en Ley sobre promoción del empleo (Beschäftigungsförderungsgesetz) de 26 de abril de 1985 (BeschFG)⁶⁶, cuyo parágrafo 2 delimita esta forma de trabajo como el que se desarrolla regularmente en una jornada semanal inferior a la realizada por los trabajadores comparables a tiempo completo⁶⁷, promedia en términos anuales en caso de distribución semanal irregular⁶⁸. Junto a su definición, la norma tedesca contiene, entre otras, reglas sobre la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, en su caso mediante la aplicación de la regla de la proporcionalidad; y sobre tres particulares formas de trabajo a tiempo parcial: el trabajo a llamada, el trabajo compartido y la jubilación parcial⁶⁹.

La jornada parcial tiene origen contractual, inicial o sucesivo, no puede ser impuesta unilateralmente por la empresa, ni puede establecerse su obligatoriedad en convenio colectivo⁷⁰. Por otra parte, tampoco cabe pactar en el contrato a tiempo parcial la prohibición

⁶⁶ Para KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, págs.923 y 924, las finalidades de esta Ley son ampliar las posibilidades de contratación a tiempo parcial y proteger a los trabajadores que lo realizan; si bien critica a la misma por adoptar una alternativa conservadora a la política de pleno empleo, frente a la que supondría una reducción generalizada de la jornada de trabajo, y por abocar de ese modo al trabajo a tiempo parcial a las mujeres, cuyo problema de empleo tampoco soluciona. Vid., también, ZACHERT, U. (trad. CALVO GALLEGU, F.J.), "La evolución del Derecho Laboral en Alemania en los últimos diez años", RR.LL., n°1-2, 1996, págs.191 y ss.

⁶⁷ Un análisis pluridisciplinar del trabajo a tiempo parcial en Alemania puede seguirse en BÜCHTEMANN, C.F. y QUACK, S., "¿'puentes' o 'trampas'? en el empleo atípico en la República Federal de Alemania", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992, págs.193 y ss.

⁶⁸ Vid., SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.32 y ss.; y desde un punto de vista no estrictamente jurídico, KOLLER, M., REYHER, L. y TERIET, B., "El trabajo a tiempo parcial en la República Federal Alemana", en JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985, págs.93 y ss.

⁶⁹ Sobre el trabajo a tiempo parcial en Alemania, vid., en general, ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, págs.40 y ss. Este autor destaca la inadecuación del Derecho del Trabajo a estas particulares formas de empleo atípico y niega la incidencia del trabajo a tiempo parcial en la creación de empleo (págs.48 y 49). También en sentido crítico, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.865 y 866.

⁷⁰ Aunque en ocasiones sí provenga de esa voluntad unilateral (ZACHERT, U., Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco, Trento, 1995, pág.97). Por su parte, HANAU, P. (trad. MIÑAMBRES PUIG, C.), "La (cautelosa) Reforma del Mercado Laboral en Alemania", R.E.D.T., n°72, 1995, págs.513 y 514 y 520 y ss., constata que jurisprudencialmente es admitido el trabajo a tiempo parcial como alternativa a la reducción de

de realizar una segunda actividad⁷¹. Se prevé expresamente en la citada Ley sobre promoción del empleo la posibilidad de transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa⁷². A tales efectos, si un trabajador ha mostrado su interés en esa novación, cuando en la empresa exista una vacante de las características adecuadas, el empresario deberá informar al trabajador de la misma. No obstante, esta notificación no necesita ser individualizada o personal, bastando para darle cumplimiento con un anuncio público⁷³, y no parece que ese simple deber informativo genere un efectivo derecho preferente del trabajador afectado⁷⁴.

Se contempla también, como dijimos, otra regla que prohíbe el tratamiento discriminatorio de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que esté justificado en causas razonables⁷⁵, y que es particularmente rigurosa en relación con las mujeres, mayoritarias en el mercado de trabajo a tiempo parcial⁷⁶. En esta materia, se han entendido justificadas, por

plantillas, en su caso pactado en convenio colectivo. Medidas en este sentido, tanto de reducción de la jornada como de flexibilización de la misma, fijando un umbral semanal, con topes mínimos y máximos, se han establecido convencionalmente en la industria química y en la empresa Volkswagen (SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.34 y 35).

⁷¹ DÄUBLER, W. -trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.866, 867 y 872; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.517.

⁷² La Ley de Fomento del Empleo de 26 de julio de 1994, incentiva para los trabajadores el paso del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial mediante el mantenimiento durante tres años del cálculo de la prestación de desempleo como si se continuara trabajando a jornada completa. No obstante, esta novación continua en manos de la voluntad de los empresarios, a quienes resulta difícil incentivar con medidas laborales por el riesgo de que supongan discriminaciones indirectas por razón del sexo (HANAU, P. -trad. MIÑAMBRES PUIG, C.-, "La (cautelosa) Reforma del Mercado Laboral en Alemania", R.E.D.T., n°72, 1995, pág.519).

⁷³ Vid., DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.872.

⁷⁴ En este sentido, WEISS, M., , European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág. 312; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.517.

⁷⁵ Vid., DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.867; y WEISS, M., , European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, págs.311 y 312.

⁷⁶ También en relación con el artículo 119 del Tratado de Roma, con las Directivas CEE 1975/117, de 10 de febrero y 1976/207, de 24 de julio, y con la importante jurisprudencia emanada sobre este tema por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y que tuvimos oportunidad de citar en el epígrafe 6 del capítulo sexto. En este sentido, ZACHERT, U. (trad. CALVO GALLEGOS, F.J.), "La evolución del Derecho Laboral

ejemplo, algunas diferencias en relación con el porcentaje máximo de la jornada en el que un trabajador puede estar prestando sus servicios en terminales de video (75% de la media jornada contratada y 50% de la completa); en la remuneración adicional de las horas extraordinarias, referida tan sólo a las horas que superan la jornada normal completa y no la parcial pactada⁷⁷; en la limitación de la retribución de los días festivos respecto de los que se hubieran correspondido con los de trabajo parcial; o en la restricción de los permisos para asuntos propios⁷⁸. Por el contrario, se han estimado injustificadas y por tanto discriminatorias algunas cláusulas que excluían del ámbito de aplicación del convenio colectivo a los trabajadores que no cumplieran determinada cuantía de jornada, o las exclusiones de determinados derechos y beneficios de la empresa, como los planes de pensiones o la promoción profesional, sin perjuicio de que, en su caso, deban ser aplicados en términos de proporcionalidad con el tiempo de trabajo⁷⁹.

A pesar de esta previsión general sobre el principio de igualdad, el ordenamiento germano contempla diversas reglas que excluyen de su ámbito de aplicación a determinados trabajadores a tiempo parcial con jornadas o retribuciones marginales⁸⁰. Se trata de una

en Alemania en los últimos diez años", RR.LL., n°1-2, 1996, págs.192 y 193.

⁷⁷ MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.521 y 522, considera que las horas extraordinarias deberían ser las que superan la jornada pactada. También DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.869, estima que las horas que superan la jornada pactada suponen una dedicación adicional que puede impedir al trabajador dedicarse a otras actividades u obligaciones y conllevan un sacrificio adicional. Vid., también, WEISS, M., , European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág.312; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, pág.925, en relación con las regulación convencional de las horas extras de los trabajadores a tiempo parcial y su divergente tratamiento jurisdiccional.

⁷⁸ Vid., MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.516 y 517.

⁷⁹ Vid., DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.868 y 869; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.520 y ss.

⁸⁰ Respecto de los trabajadores cuya jornada no llega a las 15 horas semanales no resulta obligatoria la afiliación a la seguridad social; no obstante, para evitar el trabajo negro, existen obligaciones empresariales de informar a la administración de la seguridad social de la concertación de este tipo de trabajos. De igual modo, un trabajador con trabajo insignificante está obligado a comunicar a su empresario otro eventual trabajo marginal que concierte, aunque no cabe pactar en un contrato a tiempo parcial una prohibición de realizar una segunda actividad. Vid., DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES,

pluralidad de formas de trabajo privadas de protección social o con ella limitada, denominados genéricamente como trabajo no significativo (Geringfügige Arbeit)⁸¹. Así, el trabajo con retribución no significativa (Geringfügig antlohnte Beschäftigung), con menos de 15 horas semanales y menos de una cuantía retributiva determinada; el trabajo de breve duración (Kurzfristige Beschäftigung), desarrollado menos de dos meses en un año y al menos cinco días semanales, o bien cincuenta jornadas diarias; el trabajo ocasional (Arbeitnehmer in unständigen Beschäftigungen), de duración determinada inferior a una semana; o el trabajo regularmente inferior a 18 horas semanales (Kurzzitige Beschäftigung)⁸².

En función de los criterios que determinan el ámbito de aplicación de las normas correspondientes⁸³, estos trabajadores pueden verse privados en materia de tutela contra el despido (menos de seis meses sin interrupción), indemnización contractual por enfermedad durante la primera semana (menos de 18 horas semanales), subsidio por enfermedad (menos de 10 horas semanales o 45 mensuales)⁸⁴, cómputo de trabajadores en plantilla a efectos de aplicar medidas de protección frente al despido (menos de 10 horas semanales o 45

A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.866 y 872; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del trabajo atípico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, pág.515. Sobre los porcentajes y composición de estos grupos de trabajadores, SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.40 y ss.

⁸¹ En Alemania están empleados en trabajos no significativos unos 2,3 millones de trabajadores, en torno al 8,2% del total de los trabajadores de ese país. Cerca del 40% de ellos no tienen otra ocupación, y son mujeres el 60% de los mismos (MÜCKENBERGER, U. -trad. VAIARELLO, G.-, "La disciplina del trabajo atípico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, págs.507 y 508).

⁸² Vid. MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del trabajo atípico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993, págs.507 y 508; y ZACHERT, U. (trad. CALVO GALLEGOS, F.J.), "La evolución del Derecho Laboral en Alemania en los últimos diez años", RR.LL., nº1-2, 1996, págs.192 y 193, que da noticia de una reciente consulta de dos tribunales alemanes al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la compatibilidad de estas normas con el Derecho Comunitario, en relación con el principio de no discriminación por razón del sexo.

⁸³ No obstante, cuando se concierten de forma simultánea varios trabajos insignificantes o marginales, se prevé el cómputo de todas sus jornadas y retribuciones a efectos de incluir a los trabajadores en el ámbito de las normas correspondientes (artículo 8, párrafo 2 del Código Social, Libro IV). Vid., DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.871.

⁸⁴ Esta exclusión ha sido declarado discriminatorio por el Tribunal Federal del Trabajo.

mensuales)⁸⁵. Este tipo de restricciones de derechos constituye seguramente un incentivo para las empresas para contratar este tipo de trabajos marginales⁸⁶.

No obstante, como respuesta a esta exclusión, puede constatarse en la negociación colectiva cierta tendencia a extender a los trabajadores marginales esas medidas protectoras, fundamentalmente a través de dos tipos de previsiones⁸⁷. La primera, mediante el establecimiento de un tope mínimo de jornada parcial⁸⁸. Sin embargo, esta medida tiene poca efectividad, por cuanto que en ocasiones se incorpora como recomendación, en otras se contemplan excepciones y en otras, aun cuando se establece como prescripción imperativa, no se contemplan sanciones para su incumplimiento. El segundo mecanismo utilizado es el de prescribir la obligación empresarial de informar al trabajador marginal, con ocasión de su contratación, de la reducción que va a soportar en materia de protección social⁸⁹. Pero, en cualquier caso, este deber también es poco efectivo, por cuanto que el problema no es de ausencia de información sino de falta de poder contractual para negociar un contrato mejor⁹⁰.

⁸⁵ También existen importantes exclusiones en materia de seguridad social, como en materia de indemnizaciones sustitutivas del salario en supuestos de enfermedad, tanto la obligatoria como la voluntaria, en la protección ante los supuestos de invalidez, o jubilación, aunque en este último caso sí cabe el aseguramiento voluntario, y ante la contingencia de desempleo. Sí están protegidos, por el contrario, en materia de prestaciones sanitarias y frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Vid., ZACHERT, U., Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco, Trento, 1995, págs.98 y ss.; DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.866 y 871; MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.511-514; y LÖWISCH, M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, pág.303; ROCELLA, M., "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, pág.94; y SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.40 y ss.

⁸⁶ En este sentido, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.866; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.508-510.

⁸⁷ Para MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.523, la extensión de la protección antidiscriminatoria en los convenios se debe al aumento de la contratación parcial, principalmente femenina, y tiene el fin de evitar la concurrencia o "dumping social" del trabajo a tiempo parcial como trabajo menos costoso, mediante el incremento de su nivel de protección.

⁸⁸ Por ejemplo, en la industria metalúrgica la mayoría de los convenios fijan 18 horas de mínimo.

⁸⁹ Por ejemplo en la industria metalurgia y en la química.

⁹⁰ Como constata MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.511.

Por lo demás, en este caso tampoco se suelen prever sanciones frente al incumplimiento⁹¹.

De igual modo, con carácter más general, el Derecho tudesco atribuye a los representantes de los trabajadores (comité de empresa) importantes facultades en materia de gestión del empleo a tiempo parcial⁹², y también puede constatarse en la negociación colectiva cierta tendencia a contemplar reglas particulares sobre el mismo, no siempre protectoras, especialmente en los sectores metalúrgico, químico, comercio al por menor y servicios públicos⁹³.

En relación con las más originales previsiones sobre las formas especiales de trabajo a tiempo parcial, el trabajo a llamada y el trabajo compartido⁹⁴, el primero trata de favorecer la adaptabilidad de la mano de obra a las necesidades organizativas y productivas de la empresa⁹⁵, y el segundo pretende contribuir al fomento del empleo mediante su reparto⁹⁶. El denominado trabajo a llamada o a demanda o Kapovaz (diminutivo de Kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit, o determinación variable de la jornada laboral), es una forma de trabajo

⁹¹ Vid., MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.510 y 511.

⁹² Vid., ZACERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.41; y, en relación con el trabajo a llamada, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.875 y 876.

⁹³ Vid., ZACERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.41; y WEISS, M., European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág.312; MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, págs.522 y ss.; y ROCELLA, M., "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, pág.104.

⁹⁴ Vid., ZACERT, U. (trad. CALVO GALLEGO, F.J.), "La evolución del Derecho Laboral en Alemania en los últimos diez años", RR.LL., n°1-2, 1996, págs.193 y 194.

⁹⁵ Vid. LÖWISCH, M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, págs.304 y 305; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, págs.925 y 926.

⁹⁶ En relación con la incidencia del trabajo a tiempo parcial en la creación de empleo, vid., SEIFERT, H. -Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania-, "Efectos de la reducción de la duración del trabajo sobre el empleo en la ex República Federal de Alemania", R.I.T., Vol.111, 1992, n°1, pág.76, que afirma esa positiva influencia del trabajo a tiempo parcial en el mercado laboral. Por su parte, ZACERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.40, es mucho más escéptico con esa contribución.

bastante desarrollada en el mercado de trabajo alemán, especialmente en grandes almacenes o en sectores productivos en los que se dan amplias fluctuaciones en la demanda⁹⁷. Esta forma variable de trabajo fue objeto de duras críticas, por suponer una cierta transmisión del riesgo empresarial a los trabajadores, por poder utilizarse como mecanismo fraudulento para la evasión de las normas protectoras frente al despido, mediante importantes reducciones de la jornada⁹⁸, o por los graves perjuicios y condicionamientos que puede suponer para el trabajador y para la organización personal de su vida⁹⁹, para el desarrollo de su personalidad y para su libertad de trabajo¹⁰⁰.

Con la finalidad de garantizar cierta previsibilidad y estabilidad en el trabajo y de proteger con ello los intereses de su prestador, la Ley sobre promoción del empleo prescribe que la cuantía de la jornada deberá estar fijada por las partes, estableciéndose a falta de tal acuerdo una jornada de diez horas semanales. El llamamiento al trabajo deberá realizarse al menos con cuatro días de antelación, no estando obligado el trabajador a acudir si no se cumple el preaviso¹⁰¹. Por último, se deben garantizar al menos tres horas de trabajo continuadas en cada convocatoria, debiendo retribuirse aunque no se realicen¹⁰². No obstante,

⁹⁷ MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.518.

⁹⁸ En este sentido, ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.42; y MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.518.

⁹⁹ Vid., en este sentido, ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.42; y, del mismo, Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco, Trento, 1995, págs.102 y 103; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, pág.926. Para DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, págs.873 y 874, provoca también el riesgo de inaplicación de determinadas normas sobre retribución de días festivos y sobre subsidios de enfermedad en función de la distribución de la jornada en los períodos correspondientes, de modo que el empresario decida que tales momentos no eran de trabajo.

¹⁰⁰ En este sentido, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.875.

¹⁰¹ En este sentido, DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.874.

¹⁰² No obstante, por contrato se pueden fijar jornadas inferiores (DÄUBLER, W. -trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.874).

estas reglas son susceptibles de derogación, también in peius, por convenio colectivo¹⁰³.

En relación con el trabajo compartido¹⁰⁴, menos implantado en las empresas, en el que dos trabajadores asumen solidariamente la obligación laboral¹⁰⁵, tan sólo se establecen dos reglas¹⁰⁶. Por una lado, se prevé para el supuesto de ausencia de uno de los trabajadores la obligatoria sustitución por el otro. Por otro, que el despido de uno de ellos no conlleva el del otro, sin perjuicio de que, en su caso, se le pueda ofrecer el puesto a jornada completa¹⁰⁷.

Finalmente, con análogas pretensiones de reparto de trabajo, aunque con otros objetivos añadidos de política social, el ordenamiento alemán contempla una figura análoga a nuestra jubilación parcial, el trabajo a tiempo parcial de personas mayores (Altersteilzeit), introducido en 1989 en el artículo 42 del Código de Derecho Social o de la seguridad social (Sozialgesetzbuch). Este mecanismo posibilita la jubilación parcial a partir de los cincuenta y ocho años de los trabajadores que tengan cubierto cierto período de cotización, reduciendo su jornada a la mitad. En tales supuestos, el trabajador jubilado verá reducida su retribución en el mismo porcentaje, si bien percibirá una prima sobre su salario mensual a cargo del empresario, del 20% de su retribución anterior, lo que supondrá que recibirá finalmente una retribución del 70% de la misma. Por otra parte y como medida de reparto de trabajo, si la jornada vacante la ocupa un desempleado el estado reintegrará al empresario la citada

¹⁰³ En este sentido, MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.518.

¹⁰⁴ Para LÖWISCH. M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, pág.305, no es lícita la realización de trabajo compartido mediante la eliminación de un puesto de trabajo a jornada completa.

¹⁰⁵ MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.519.

¹⁰⁶ Vid., LÖWISCH. M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991, pág.305; y KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993, págs.926 y 927.

¹⁰⁷ En este sentido, MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, n°3, 1993, pág.519. Vid., también, ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, págs.41 y 42; y DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994, pág.876; y ZACHERT, U., Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco, Trento, 1995, pág.102.

prima¹⁰⁸.

4. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO DEL REINO UNIDO

El trabajo a tiempo parcial no sólo es una realidad claramente implantada en el mercado laboral inglés¹⁰⁹, sino que además, en el mismo conoce peculiares expresiones, más desarrolladas que en otros ordenamientos europeos, especialmente en lo que se refiere al trabajo compartido¹¹⁰, y a la reducción de la jornada como medida alternativa a la reducción de personal¹¹¹. Sin embargo, esta forma de empleo apenas es objeto de ordenación jurídica¹¹². En el Derecho británico no existe una definición legal del trabajo a tiempo parcial, no obstante a efectos estadísticos oficiales y administrativos suele entenderse por tal el que no supera las treinta horas de trabajo semanales¹¹³.

¹⁰⁸ Sobre esta situación, vid., WEISS, M., European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992, pág. 25; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág. 29.

¹⁰⁹ Alrededor de un cuarto del empleo en el Reino Unido es a tiempo parcial (DEAKIN, S. y MORRIS, G.S., Labour Law, London, 1995, pág. 179). Sobre los ámbitos de mayor implantación, del mismo, págs. 51 y 52. Por otra parte, en este gran desarrollo del trabajo a tiempo parcial en las últimas décadas ha sido una influencia decisiva la incorporación generalizada de la mujer al trabajo (HEPPLE, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, pág. 29). Vid., también, RUBERY, J., "Formas de empleo precario en el Reino Unido", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992, págs. 102 y ss.

¹¹⁰ ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "La formas de empleo: problemas y tendencias en la República Federal Alemana", RR.LL., n°7/8, 1989, pág. 42. Sobre las distintas modalidades de empleo compartido, vid. ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985, págs. 401 y ss.; y MELE, L., Il part-time, Milano, 1990, págs. 444 y ss. No obstante, para DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág. 10, "el incremento de los empleos a tiempo parcial se ha visto acompañado por un descenso considerable en el número de empleos a jornada completa".

¹¹¹ Sobre el desempleo parcial ante situaciones de insuficiencia de trabajo, en las que el empresario requiere la realización de menos trabajo semanal como alternativa al paro, vid., en general, SZYSZCZAK, E.M., Partial Unemployment. The regulation of Short-Time Working in Britain, London, 1990.

¹¹² Tan sólo en ocasiones el trabajo a tiempo parcial ha sido objeto de previsiones indirectas, en relación con las reglas relativas a la no discriminación por razón del sexo, con base en la mayor afectación de las mujeres a esta forma de empleo. En este sentido, DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág. 12.

¹¹³ DEAKIN, S. y MORRIS, G.S., Labour Law, London, 1995, pág. 179; HEPPLE, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, pág. 86; ROCELLA, M., "La

Con carácter general es posible que esta ausencia de previsiones normativas sea en parte consecuencia de la particular conformación que en su ordenamiento jurídico se atribuye a la colocación y al contrato de trabajo¹¹⁴, más gobernados por la libertad empresarial y por la autonomía de la voluntad¹¹⁵. También de la mayor aptitud de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones y condiciones de trabajo¹¹⁶, y de la correspondiente autolimitación estatal¹¹⁷. O, en fin, de la propia configuración del Derecho anglosajón, menos legislado¹¹⁸. Por lo demás, de forma más específica, la particular caracterización del trabajo a tiempo parcial como trabajo atípico, flexible e individualizado, ha provocado cierto alejamiento del Derecho del Trabajo¹¹⁹, y con ello la fragmentación del mercado laboral¹²⁰.

No obstante, hasta fechas recientes el trabajo a tiempo parcial era objeto de multitud de previsiones normativas, si bien ninguna de ellas tenía como pretensión la directa y completa ordenación del mismo. Tales normas se referían a una diversidad de derechos laborales y de previsión social e incorporaban reglas relativas a su ámbito de aplicación y exclusión, fijando límites de jornada mínima, que el trabajador debía desempeñar para verse

Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., nº12, 1993, pág.90; y SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, pág.37.

¹¹⁴ "el legislador británico no ha estado interesado en regular la forma en que se ofrece trabajo" (DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. -trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.-, "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.12).

¹¹⁵ Vid., en general, GALIANA MORENO, J.M., El contrato de trabajo en el Derecho Inglés, Barcelona, 1978. También, en relación con el contrato a tiempo parcial, SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.35 y ss.

¹¹⁶ Tardíamente preocupada por el trabajo atípico, y especialmente referida a la aplicación y garantía del principio de igualdad. Vid., DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.15.

¹¹⁷ En este sentido, DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., nº7/8, 1989, pág.15.

¹¹⁸ En este sentido, SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, pág.38.

¹¹⁹ En este sentido, HEPPLER, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, págs.50 y 51, y 75 y 76.

¹²⁰ Vid., DAVIES, P. y FREEDLAND, M., Labour Legislation and Public Policy, Oxford, 1993, págs.550 y ss.

protegido¹²¹. De este modo, no se contemplaba directamente un estatuto específico para los trabajadores a tiempo parcial, sino que, en sentido negativo o indirecto, muchos de ellos veían recortado su estatuto genérico de trabajadores¹²².

Importantes reglas contenidas en el Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (sobre protección del trabajo), o en el Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (sobre sindicatos y relaciones laborales), incluían en su ámbito de aplicación tan sólo a los trabajadores cuya jornada fuera superior a dieciséis horas a la semana, después de dos años; o que estuviera entre ocho y dieciséis horas semanales, después de cinco años; y no resultaban de aplicación en ningún caso respecto de los trabajadores cuya prestación fuera inferior a ocho horas semanales¹²³.

De este modo muchos trabajadores contratados a tiempo parcial se veían privados de algunos derechos en materia de protección por desempleo y por despido injustificado; de licencias y permisos para actividades sindicales; del derecho a ser informados por escrito sobre sus condiciones de trabajo, o, en su caso, sobre las causas de despido; del recibo de salarios y de determinadas garantías salariales; del derecho de retorno al trabajo después de la ausencia por maternidad; de subsidios de desempleo y por suspensión médica de la relación laboral; o de indemnizaciones por despido injustificado¹²⁴.

¹²¹ Para PAINTER, R.W. y PUTTICK, K., Employment Rights, London, 1993, págs.17 y 18, resulta paradójico que a los trabajadores que más han contribuido al desarrollo económico y a la flexibilidad en la gestión del trabajo y que más han crecido en el mercado de trabajo, se les excluya del ámbito de aplicación de determinadas normas protectoras.

¹²² Lo cual constituía un incentivo legal indirecto del trabajo a tiempo parcial, en cuanto que suponía una disminución de los costes sociales del trabajo para los empresarios. En este sentido, DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.20.

¹²³ También se encuentran excluidos de algunos ámbitos de protección propios de la seguridad social. Vid., sobre esta cuestión, y sobre la composición y porcentajes de estos grupos de trabajadores, SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995, págs.45 y ss.

¹²⁴ Un análisis sociológico-jurídico comparativo entre los derechos de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial antes de la reforma de 1995, puede verse en HAKIM, C., "Employment Rights: a Comparison of Part-time and Full-time Employees", The Industrial Law Journal, Vol.18, n°2, June, 1989, págs.69 y ss.; y DISNEY, R. y SZYSZCZAK, E., "Part-time Work: Reply to Catherine Hakim", The Industrial Law Journal, Vol.18, n°4, December, 1989, págs.223 y ss. También, con carácter general, sobre los mismos, GALIANA MORENO, J.M., El contrato de trabajo en el Derecho Inglés, Barcelona, 1978.

Ante esta situación, constatada la mayor afectación de las mujeres en este tipo de trabajos a tiempo parcial y con el fin de adecuar las citadas reglas a la normativa de la Unión Europea en materia de no discriminación por razón del sexo¹²⁵ (artículo 119 del Tratado de Roma, y Directivas CEE 1975/117, de 10 de febrero y 1976/207, de 24 de julio)¹²⁶, por Resolución del Secretario de Estado de Empleo de 10 de enero de 1995, se dictaron diversas disposiciones sobre protección del empleo de los trabajadores a tiempo parcial, vigentes a partir del 6 de febrero de 1995¹²⁷, y que derogan, entre otras¹²⁸, las citadas previsiones presuntamente discriminatorias¹²⁹.

Finalmente, debe destacarse que la constatada ausencia de regulación legal se ve en

¹²⁵ Vid., sobre esta hasta ahora difícil convivencia entre el Derecho del Trabajo inglés y el ordenamiento comunitario, PAINTER, R.W. y PUTTICK, K., Employment Rights, London, 1993, pág.28. Significativa y paradójicamente, el Reino Unido fue el país que con mayor insistencia bloqueó las iniciativas comunitarias sobre regulación del trabajo a tiempo parcial, que vimos más atrás. Vid., FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág.76; COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Informe relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Comunidad Europea, DOC.COM. (95), 184 final, Bruselas, 1995, pág.9; y DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.15.

¹²⁶ Esta eventual tacha de discriminación ya había sido planteada con anterioridad. En este sentido, TERRY, M. y DICKENS, L., European employment and Industrial relations Glossary: United Kingdom, London, 1991, págs.144 y 145; DEAKIN, S. y MORRIS, G.S., Labour Law, London, 1995, págs.179 y ss.; ROCELLA, M., "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, pág.90; BOWERS, J. y HONEYBALL, S., Textbook on Labour Law, London, 1993, págs.262 y 263.

¹²⁷ Vid., McCOLGAN, A., The Employment Protection (Part-time Employees) Regulations 1995 (SI 1995 n°.31), Industrial Law Journal, Vol.25, n°1, March, 1996, págs.43 y 44.

¹²⁸ De igual modo, también algunas disposiciones contenidas en otras normas se ven afectadas; como el Betting, Gaming and Lotteries Act 1963 (sobre apuestas, juegos y loterías), el National Health Service (Scotland) Act 1978 (sobre el servicio nacional de salud de Escocia), el Employment Act 1982 (sobre el trabajo), el National Health Service and Community Care Act 1990 (sobre el servicio nacional de salud y la atención comunitaria), el Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (sobre sindicatos y derechos laborales), el Railways Act 1993 (sobre ferrocarriles), el Finance Act 1994 (en materia financiera), y el Sunday Trading Act 1994 (sobre comercio en domingo).

¹²⁹ Aparte de los autores y obras ya citados, en general sobre la discriminación por razón del sexo y el trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido, vid., MORRIS, A.E. y NOTT, S.M., Working Women and the Law. Equality and discrimination in theory and practice, London, 1991, págs.52 y 53, 61 y ss. y 130 y 131; y TOWNSHEND-SMITH, R., Discrimination in employment: law, practice and policy, London, 1989, págs.4 y 5, 17, 66 y ss., 106 y 234.

ocasiones suplida por la negociación colectiva¹³⁰. Esta intervención colectiva en el trabajo a tiempo parcial ha aparecido tardíamente, a medida que aumentaba el número de trabajadores vinculados a esa forma de empleo y que, consecuentemente, los sindicatos les prestaban atención¹³¹. Por otra parte, la preocupación principal de estas intervenciones reguladoras suele ser la de garantizar la aplicación de principio de igualdad a estos trabajadores¹³², sin perjuicio de que también algunos convenios contienen reglas no del todo protectoras¹³³.

5. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LOS ORDENAMIENTOS LATINOAMERICANOS

Es evidente que el marco socio-económico, el mercado de trabajo, y el ordenamiento laboral de los países latinoamericanos no es susceptible de una adecuada comparación con sus correspondientes europeos o españoles. Sin embargo, los lazos históricos y jurídicos que unen a nuestro país con Latinoamérica nos imponen al menos una referencia sumaria a sus ordenamientos jurídicos. Desde una perspectiva más rigurosa, también es cierto que a pesar de las conocidas diversidades existen multitud de factores comunes que inciden de forma trascendente en los mercados de trabajo y que en alguna medida encuentran respuestas

¹³⁰ También por la autonomía contractual, vid., HEPPLÉ, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, págs.50 y 51.

¹³¹ En este sentido, DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., n°7/8, 1989, pág.15, constatan críticamente que "... a medida que el número de trabajadores 'típicos' disminuye, y con ella el índice de afiliación en ese segmento de la población activa, en los últimos años los sindicatos han mostrado mucho más interés en afiliar a los trabajadores atípicos, y en adoptar políticas más acordes a sus intereses".

¹³² En este sentido, TERRY, M. y DICKENS, L., European employment and Industrial relations Glossary: United Kingdom, London, 1991, págs.144 y 145.

¹³³ Las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial previstas en la negociación colectiva son variables. Algunos convenios contemplan para ellos retribuciones inferiores, pero la mayoría aplican la proporcionalidad al tiempo de trabajo. Algunos conceden los mismos permisos, mientras que otros los reducen en función de los días trabajados. Pocos convenios reconocen a estos trabajadores pagas por enfermedad. Algunos convenios dan preferencia a los trabajadores a jornada completa, frente a los a tiempo parcial para mantenerse en el trabajo en caso de reducción de plantilla (práctica, ésta, declarada discriminatoria), o les excluyen de planes de pensiones (HEPPLÉ, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986, págs.86 y 87).

comparables¹³⁴.

Los mercados de trabajo de América latina no son ajenos a la competencia internacional, ni mucho menos al desempleo estructural. Tampoco a las necesidades empresariales de adaptación del trabajo a las necesidades organizativas y productivas de las empresas¹³⁵. Es cierto que la realidad de las relaciones laborales camina en más ocasiones de las debidas y queridas al margen del Derecho que las ordena y que por ello resultan menos imperiosas las intervenciones públicas desreguladoras o flexibilizadoras¹³⁶; pero ello no impide, al menos no absolutamente, que desde los sujetos de las relaciones laborales empiecen a demandarse mecanismos jurídico más versátiles y a que desde los propios poderes públicos

¹³⁴ Sobre la cierta tendencia flexibilizadora o desreguladora en los años noventa en Iberoamérica, vid., ERMIDA URIARTE, O., "América Latina: Sinopsis legislativa 1990-1994", Relasur, n°6, 1995, págs.153 y ss.; y BRONSTEIN, A.S., "Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y perspectivas", R.I.T., Vol.114, 1995, n°2, págs.185 y ss.

¹³⁵ En este sentido, y en relación con el trabajo a tiempo parcial, es muy elocuente la reflexión que, con ocasión de la reforma de legislación laboral Argentina, hace GOLDIN, A., en "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995, pág.248, para quien "...el contrato de trabajo a tiempo parcial es hito de convergencias de instancias de flexibilidad productiva y de reparto del trabajo existente. Junto a la autoevidencia de esta última condición, el trabajo a tiempo parcial posee el atributo de la posibilidad de su extensión en hipótesis de expansión, ofrece alternativas menos traumáticas en etapas contractivas y permite completar extensiones horarias de apertura y cierre de actividades no homologables con los límites máximos de la jornada de los trabajadores a tiempo completo". Aunque también constata que "la viabilidad económica y social de utilización de estas figuras exige asegurar la proporcionalidad de sus costos y, correlativamente, la adecuada protección social de los trabajadores involucrados en este tipo de contratos, pese a la hipotética insuficiencia de sus cotizaciones con destino a la seguridad social. Después de todo, además de su valor ético intrínseco, esta asunción de los mayores costos de la cobertura es una inversión en empleo (en su mejor distribución), y entraña además una relativización de la constante de que el sistema de protección social brinda peor tratamiento a quienes más necesitan de él".

¹³⁶ Tremendamente significativas son las palabras de ALBURQUERQUE, R., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, pág.32: "no puede ser más precario el vínculo contractual de nuestros trabajadores. Entonces, ¿puede hacerse más flexible, más suave, lo que ya es intrínsecamente precario? En Europa se suaviza, se modera, se atempera, se 'flexibiliza' (excúsenos el neologismo) lo que es rígido; pero lo que es ya precario sólo se lo puede suavizar haciéndolo desaparecer, de manera que lo válido en Europa no lo es en América Latina, porque se trata de dos realidades totalmente diferentes. Allá 'precarizar' (seguimos con los neologismos), es atemperar; acá en nuestra Indoamérica, es retroceder a las normas civilistas del viejo arrendamiento de servicios". En este sentido, en relación con el trabajo informal, vid., también, PASCO COSMOPOLIS, M., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, págs.61 y ss.

comience a darse respuestas a tales demandas¹³⁷.

En este marco, sin duda genéricamente planteado, no cabe duda de que el trabajo a tiempo parcial es una realidad conocida en mayor o menor medida en los mercados de trabajo latinoamericanos, sin embargo muy pocos de ellos contemplan y regulan de forma expresa y específica esta forma de trabajo¹³⁸. Esta falta de atención propia se debe¹³⁹, por una parte, al ya expresado peculiar comportamiento de las relaciones de trabajo, que al margen o contra la ley ya encuentran vías paralelas de flexibilización laboral¹⁴⁰. Por otra parte, la mayoría de los ordenamientos de este continente contemplan mecanismos jurídicos, contractuales o no, dotados de gran versatilidad, que resultan funcionalmente aptos para dar respuesta a las necesidades de trabajo puntual propias del contrato a tiempo parcial¹⁴¹.

¹³⁷ Para PINHO PEDREIRA, L., "Direito do Trabalho na Crise (Brasil), en VV.AA., Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, 1990, págs.63 y 64; y para ESTER FERES, M. y VALDES RODRIGUEZ, A., OIT, Las relaciones laborales en Chile, Informe RELASUR, Madrid, 1995, pág.193., el trabajo a tiempo parcial tiene importantes ventajas para el acceso al empleo de jóvenes y mujeres amas de casa.

¹³⁸ Vid., en general, OIT, (VV.AA.) Las relaciones laborales en el cono sur. Estudio comparado, Informe RELASUR, Madrid, 1995, págs.137 y ss. En relación con Uruguay, vid., OIT, (VV.AA.) Las relaciones laborales en Uruguay, Informe RELASUR, Madrid, 1995, pág.234 y 235, que constata que en su ordenamiento no hay previsiones legales sobre los "llamados contratos atípicos, precarios o flexibles". Tampoco la Ley Federal del Trabajo mejicana prevé la jornada parcial, tan sólo algunas jornadas reducidas para menores o para determinadas actividades, vid., DE BUEN, N., "La jornada de trabajo y descansos remunerados en México", en VV.AA. (coord. el mismo, Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, págs.118 y ss.

¹³⁹ Para ESTER FERES, M. y VALDES RODRIGUEZ, A., OIT, Las relaciones laborales en Chile, Informe RELASUR, Madrid, 1995, pág.193, esta ausencia de regulación también se debe a la cultura social tradicional, anclada en el contrato a tiempo completo y de duración indefinida.

¹⁴⁰ En este sentido, ALBURQUERQUE, R., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, pág.34

¹⁴¹ En este sentido, en relación con el ordenamiento brasileño, vid., TEIXEIRA MANUS, P.P., Direito do Trabalho, São Paulo, 1995, págs.62 y 63, y 78 y ss.; y GIGLIO, W.D., "Jornada de trabajo y descansos remunerados en Brasil", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, pág.45, que constata que en supuestos de incrementos de la actividad empresarial o modificaciones de la jornada empresarial en determinadas épocas, la jornada de trabajo se mantiene, si bien para cubrir tales necesidades adicionales cabe contratar trabajadores temporarios, suplementarios, por plazo determinado o por temporada, o realizando horas extras. Para ALBURQUERQUE, R., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, pág.34, la amplitud del trabajo precario (en América Latina) y su regulación oficial, lo suficientemente laxa para dar cabida en ella a las más diversas expresiones, no han justificado "de pautas que estimulen nuevos modelos de relación laboral".

Por lo demás, en último término, la contratación a tiempo parcial y la reducción pactada de la jornada de trabajo suele estar amparada de forma genérica en la autonomía negociada de las partes y en la lícita minoración de las jornadas máximas legales¹⁴². No obstante, también es constatable que la ausencia de previsiones especiales sobre esta forma de empleo unida a la inadecuación de algunas disposiciones de carácter general¹⁴³, dificulta el desarrollo del trabajo a tiempo parcial¹⁴⁴.

De forma excepcional, en los ordenamientos laborales de Perú y Argentina, han visto la luz en 1986 y 1995, respectivamente, dos leyes especiales que regulan el contrato de trabajo a tiempo parcial. En el primero de estos países, la ordenación jurídica del trabajo a tiempo parcial se encuentra en la Ley n°24514, reformada por el Decreto Legislativo n°728¹⁴⁵. Estas normas no precisan límite cuantitativo alguno para el trabajo a tiempo parcial,

¹⁴² En este sentido, respecto del Derecho brasileño, vid., TEIXEIRA MANUS, P.P., Direito do Trabalho, São Paulo, 1995, pág.82; y PINHO PEDREIRA, L., "Direito do Trabalho na Crise (Brasil)", en VV.AA., Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, 1990, págs.63 y 64, quien, por lo demás, opina que el reconocimiento y desarrollo del trabajo a tiempo parcial no tiene porque provocar la aparición de un mercado de trabajo paralelo de categoría inferior. Vid., también, en general, sobre el trabajo a tiempo parcial en Brasil, MESQUITA BARROS, C., "Impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo", en VV.AA., Tendencias actuales del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Estados Unidos, México y Venezuela), Buenos Aires, 1987, págs.19 y 20.

¹⁴³ En este sentido, en el ordenamiento brasileño, el artículo 7°-VI de su Constitución de 5 de octubre de 1988, asegura la irreductibilidad del salario, con excepción de las reducciones de jornada acordadas colectivamente en supuestos de crisis de empresa. Pero la reducción de la jornada por decisión unilateral de la empresa no permite la del salario; incluso en raros casos se ha aceptado jurisdiccionalmente la reducción del salario cuando la de la jornada proviene del interés del trabajador o es bilateral. Vid. GIGLIO, W.D., "Jornada de trabajo y descansos remunerados en Brasil", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, pág.38. Esto también ocurre en Panamá, salvo que quede indubitadamente acreditado el interés del trabajador en la reducción de la jornada; vid., MURGAS TORRAZA, R., "La jornada de trabajo y los descansos en el Derecho Panameño", en la misma obra colectiva, págs.143 y 144. Por el contrario, en el ordenamiento chileno, el salario mínimo puede prorratearse en jornadas parciales (HUMERES MAGNAN, H. y HUMERES NOGUER, H., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, 1994, pág.128).

¹⁴⁴ E incrementan los costes de su utilización (OIT, -ESTER FERES, M. y VALDES RODRIGUEZ, A.-, Las relaciones laborales en Chile, Informe RELASUR, Madrid, 1995, pág.193).

¹⁴⁵ No hemos podido conseguir el texto literal de estas normas, por lo que su descripción se realiza sobre los análisis que de las mismas hace PASCO COSMOPOLIS, M., en "Jornada y descansos remunerados en el Perú", VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, págs.420 y 421; y en "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, págs.56 y ss.

de modo que cualquier reducción de la jornada es constitutiva del mismo. Con anterioridad al citado Decreto Legislativo, la expresada Ley imponía una jornada parcial mínima de cuatro horas diarias, por cuanto que éste es el límite previsto en diversas normas protectoras para incluir a los trabajadores en su ámbito de aplicación¹⁴⁶. En cualquier caso, el contrato debe pactarse por escrito, haciendo constar su jornada¹⁴⁷.

No obstante, se prescriben límites sobre el número de trabajadores que pueden ser contratados a tiempo parcial por menos de cuatro horas en cada centro de trabajo, en relación con los trabajadores contratados con jornada superior a ese límite: uno, en centros con una plantilla entre seis y diez trabajadores; dos en los que tengan entre diez y veinte empleados; y el 10% en centros que superen esa última cifra. Sin embargo, la autoridad laboral puede autorizar un mayor número en casos de inicio o ampliación de las actividades de la empresa o en cualquier otra eventualidad debidamente acreditada. En el supuesto de que se incumplan esos límites, el exceso de trabajadores gozará de los beneficios propios de la estabilidad laboral, propios de los trabajadores con jornada superior a cuatro horas diarias, dándose preferencia a los más antiguos y con cargas familiares¹⁴⁸.

Por su parte, en Argentina se ocupa del trabajo a tiempo parcial la Ley n°24.465, de 23 de marzo de 1995, por la que se modifica el régimen de contrato de trabajo, y se establece la modalidad especial de fomento del empleo y contrato de aprendizaje¹⁴⁹, cuyo artículo 2

¹⁴⁶ Por ejemplo en materia de remuneración mínima legal, compensación por tiempo de servicios, estabilidad laboral, seguro de vida o vacaciones; que sólo se devengan en prestaciones superiores a cuatro horas, salvo para algunas profesiones (profesionales liberales, profesores de escuelas privadas, periodistas, o contadores). Vid., PASCO COSMOPOLIS, M., "Jornada y descansos remunerados en el Perú", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, págs.420 y 421.

¹⁴⁷ PASCO COSMOPOLIS, M., "Jornada y descansos remunerados en el Perú", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, pág.421.

¹⁴⁸ Vid., PASCO COSMOPOLIS, M., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989, págs.57 y 58.

¹⁴⁹ Publicada en Documentos de Derecho Social, 1995/2-ARG 1, págs.22 y ss.; y en Relasur, n°7, 1995, págs.147 y ss. Sobre la misma, vid., ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, n°5, 1995, págs.763 y ss.; AMBROSIONI, L.A., "Régimen de contrato de trabajo. Modificación. Ley 24.465, derecho del trabajo, n°6, 1995, pág.976; TORRES, R.E. y BROZ, R.S.A., "Modificaciones al régimen de contratos de trabajo (Ley

incorpora un nuevo artículo 92 ter a la Ley de Contrato de Trabajo de 1976, con el título de contrato a tiempo parcial¹⁵⁰. Esta Ley define el contrato a tiempo parcial como "aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes¹⁵¹, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual en la actividad"¹⁵². Establece también que "la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo"¹⁵³. También se prescribe la proporcionalidad en materia de cotizaciones sociales y prestaciones¹⁵⁴, remitiendo a la potestad reglamentaria las determinación de éstas¹⁵⁵, y prescribiendo que las sanitarias serán

24.465)", derecho del trabajo, n°6, 1995, págs.998 y 999; y ZAMORANO, E.L., "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°9, 1995, págs.1581 y ss.

¹⁵⁰ Como dijimos con carácter general, con anterioridad a esta Ley, y como constata CARO FIGUEROA, J.A., en OIT, El sistema argentino de relaciones laborales, Informe RELASUR, Madrid, 1994, pág.142, el ordenamiento argentino permitía implícitamente la contratación a tiempo parcial, si bien la ausencia de regulación expresa dificultaba su realización, especialmente por la falta de precisión de reglas sobre proporcionalidad de determinados derechos que se liquidan conforme a mínimos previstos para jornadas completas. Por otra parte, también el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 de 1974, permitía la reducción de la jornada máxima legal por contrato individual. Vid. ACKERMAN, M.E., "Jornada de trabajo y descansos remunerados en Argentina", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993, pág.7.

¹⁵¹ No se prescribe obligación formal específica alguna, aunque sea aconsejable su concertación por escrito por motivos de certeza y seguridad jurídica. ZAMORANO, E.L., "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°9, 1995, pág.1582.

¹⁵² Para CABANELLAS DE TORRES, G. (actualizada y ampliada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G.), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1992, pág.442, "no se reputan trabajadores típicos ... los que prestan servicios accidentales ...; y, en general, cuando el fin específico no es obtener un salario en el sentido integral de esta palabra ni prestar servicios bajo la dependencia continuada de otro".

¹⁵³ También con anterioridad a la Ley de 1995, los salarios mínimos eran susceptibles de reducción proporcional cuando la jornada de trabajo fuera inferior. Vid., CABANELLAS DE TORRES, G. (actualizada y ampliada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G.), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1992, pág.751; y OIT, (CARO FIGUEROA, J.A.), El sistema argentino de relaciones laborales, Informe RELASUR, Madrid, 1994, págs.158 y 159, y nota 165. Vid., sobre esta regla, ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, n°5, 1995, pág.764, para quien el límite no se refiere a la retribución que efectivamente perciben los trabajadores a tiempo completo de la misma categoría, sino a lo que se prescribe normativamente, por lo que los trabajadores a tiempo parcial podrían llegar a percibir una cantidad inferior a la proporcionalmente debida por su tiempo de prestación.

¹⁵⁴ A juicio de TORRES, R.E. y BROZ, R.S.A., "Modificaciones al régimen de contratos de trabajo (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°6, 1995, pág.999, esta norma no deja claros algunos aspectos, como el relativo a las asignaciones familiares, respecto de los que habrá que esperar a su desarrollo reglamentario.

¹⁵⁵ Al igual que en nuestro país, el establecimiento de cotizaciones mínimas, no proporcionadas al tiempo de trabajo, era uno de los obstáculos principales para el desarrollo del trabajo

"las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin"¹⁵⁶. Finalmente, prohíbe con carácter general la realización de horas extraordinarias¹⁵⁷, y delega en los convenios colectivos la posibilidad de establecer una preferencia de los trabajadores a tiempo parcial para ocupar las vacantes a jornada completa que se produjesen en su empresa¹⁵⁸.

6. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ACCIÓN NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo ha existido tradicionalmente una gran preocupación por la realidad del trabajo a tiempo parcial, fundamentalmente desde la perspectiva del trabajo femenino, como cauce de integración de la mujer en el mercado laboral¹⁵⁹. Ya en la 38ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1955, se

a tiempo parcial en Argentina. En este sentido, GOLDIN, A., "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995, pág.248; y ZAMORANO, E.L., "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°9, 1995, pág.1582.

¹⁵⁶ Antes de la ley de 1995, la cotización no podía ser objeto de reducción, aun cuando la jornada fuera parcial. OIT, (CARO FIGUEROA, J.A.), El sistema argentino de relaciones laborales, Informe RELASUR, Madrid, 1994, págs.158 y 159, y nota 165. Vid., tras la reforma, ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, n°5, 1995, págs.765 y 766.

¹⁵⁷ Aunque no contemple sanción específica frente a su incumplimiento, ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, n°5, 1995, págs.764 y 765. Por otra parte, para este autor, esta prohibición no es absoluta, y la retribución incrementada propia de las horas extras se limita a las que superan la jornada completa, no, en su caso, la reducida pactada.

¹⁵⁸ TORRES, R.E. y BROZ, R.S.A., "Modificaciones al régimen de contratos de trabajo (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°6, 1995, pág.999, entienden que la norma se limita a las vacantes que se den en el mismo escalafón. Para ZAMORANO, E.L., "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", derecho del trabajo, n°9, 1995, esta remisión al convenio colectivo es innecesaria, por cuanto que, con carácter general, puede mejorar las condiciones legales. Vid. también algunos problemas que deben ser atendidos por la negociación colectiva sobre esta preferencia, ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, n°5, 1995, págs.765 y 766.

¹⁵⁹ Vid., también, OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I y II), R.I.T., Vol.LXVIII, n°4 y 5, oct. y nov., 1963, págs.438 y ss., y 564 y ss., respectivamente; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.130 y ss.

adoptó una Resolución sobre el empleo a tiempo parcial de las mujeres y sobre el empleo de las trabajadoras de cierta edad, en la que se prevenía que el trabajo a tiempo parcial no debía de perjudicar el pleno empleo y el nivel general de salarios; proponiendo el estudio de esta forma de trabajo y su inclusión en el orden del día de futuras reuniones de las conferencias regionales y, en su caso, de la Conferencia Internacional del Trabajo; y reconociendo como principios esenciales del mismo la igualdad de oportunidades, de remuneración y de condiciones de trabajo¹⁶⁰.

Hubo que esperar sin embargo casi 10 años para que la Organización Internacional del Trabajo incorporara el trabajo a tiempo parcial en el orden del día de su 48ª Conferencia de 1964, en el marco del más amplio debate sobre "las trabajadoras en un mundo en evolución". De conformidad con las reglas de funcionamiento interno de este organismo (art.39-1 del Reglamento de la Conferencia), se elaboró un informe y un cuestionario preparatorios de esa reunión para su análisis por los distintos países¹⁶¹. En relación con el trabajo a tiempo parcial y siempre desde la perspectiva del empleo femenino, el citado informe incluye algunas consideraciones, seguramente demasiado genéricas, tópicas y hoy un tanto anacrónicas, sobre los sectores profesionales de mayor implantación de esta forma de trabajo y las causas de la misma, las características de la mano de obra a tiempo parcial, las condiciones de empleo y de seguridad social, y las actitudes de los sujetos sociales ante el mismo; reconociendo, por lo demás, la falta de información suficiente sobre las posibilidades y las necesidades de esta forma de empleo¹⁶².

¹⁶⁰ Adoptada por unanimidad el 22 de junio de 1955 y publicada en el Boletín oficial de la OIT, vol.XXXVIII, 1955, nº3. Con anterioridad, en 1946 y 1951, sendas reuniones de expertos en trabajo femenino habían examinado el tema en el seno de la OIT. También la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas había exhortado en 1952 a la OIT a que presentase un informe sobre esta cuestión (OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I), R.I.T., Vol.LXVIII, nº4, oct., 1963, pág.438).

¹⁶¹ OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI (1), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963.

¹⁶² De forma muy resumida, la OIT estima que los ámbitos de mayor implantación del trabajo a tiempo parcial son los de limpieza y conexos, y los servicios profesionales y técnicos. Por la escasez de personas dispuestas a realizar tales trabajos a jornada completa, la insuficiente importancia de la ocupación, o el costo relativo de los servicios, en el primer caso; y la escasez de personas con las calificaciones necesarias para un trabajo a tiempo completo, en el segundo. Considera, en segundo lugar, que el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino y que el umbral de edad de las trabajadoras que mayoritariamente realizan esos trabajos es entre 20 y 50 años, que se corresponden fundamentalmente con los años considerados de responsabilidades familiares. En cuanto a las condiciones de empleo y de seguridad social, preocupa

No obstante la generalidad de los planteamientos del Informe, a él se debe una aportación fundamental en el entendimiento del trabajo a tiempo parcial, cual es una definición convencional y general del mismo, inexistente con ese carácter hasta entonces¹⁶³. Conceptúa el trabajo a tiempo parcial como "un trabajo regular y voluntario durante un período de la jornada diaria o semanal considerablemente menor que la duración normal corriente de las horas de trabajo"; incorporando como notas caracterizadoras de esta forma de trabajo la regularidad, la voluntariedad y la reducción notable del tiempo de trabajo en el módulo diario o semanal. Es expresivo de la trascendencia de esta definición el hecho de que, salvo algunas modificaciones recientes impuestas por las necesidades de flexibilización en la organización del trabajo, estos caracteres han tenido una gran influencia en la forma en que el trabajo a tiempo parcial ha sido configurado en los distintos ordenamientos nacionales desarrollados hasta el momento presente.

Respecto del cuestionario que la OIT ofrece a los distintos países que la integran para la preparación de la 48ª Conferencia Internacional del Trabajo y que posteriormente se incorpora al segundo Informe de esa reunión¹⁶⁴, se refieren fundamentalmente a la conveniencia adoptar la expresada definición mediante un instrumento internacional, de aceptar los principios de igualdad y proporcionalidad como inspiradores de las regulaciones que se establezcan sobre las condiciones de trabajo y de seguridad social de esta forma de

especialmente el aspecto retributivo y los descansos, y el de inclusión en el ámbito de protección social. En relación con las actitudes de los sujetos sociales ante el trabajo a tiempo parcial, reconoce que para los empresarios implica algunos inconvenientes, especialmente en materia de organización del trabajo y de costes fijos, y ciertas ventajas, como el aumento de la productividad y de la asistencia; por su parte, muestra el temor de los sindicatos a que el trabajo a tiempo parcial suponga una competencia a la baja respecto del empleo ordinario a jornada completa. Por último, considera que el trabajo a tiempo parcial, como trabajo femenino, "ha de ser concebido no sólo como una solución a problemas individuales, sino como una faceta de la política más amplia que orienta y rige la integración de las mujeres en la vida económica". (OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI (1), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963, págs.96 y ss.). Vid., también, de forma más exhaustiva, OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I y II), R.I.T., Vol.LXVIII, nº4 y 5, oct. y nov., 1963.

¹⁶³ Vid., OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I), R.I.T., Vol.LXVIII, nº4, oct., 1963, pág.440.

¹⁶⁴ OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI (2), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963.

empleo¹⁶⁵, de proporcionar a las organizaciones profesionales el protagonismo en la ordenación del trabajo a tiempo parcial y de establecer mecanismos de vigilancia públicos o profesionales para el correcto desarrollo de esta forma de empleo, y de estudio sobre la evolución del mismo¹⁶⁶.

De las respuestas aportadas por parte de los distintos estados y sin perjuicio de su generalidad y diversidad, en relación con la conveniencia de adoptar mediante instrumento internacional la definición del trabajo a tiempo parcial propuesta por la OIT y reproducida anteriormente, merece la pena destacar las críticas a la ambigüedad e imprecisión del término "considerablemente menor", proponiéndose en algún caso el establecimiento de topes concretos; a la innecesaria inclusión del calificativo de la voluntariedad, bien por ser predicable de todo trabajo, bien por excluir a los trabajadores que aceptan esa forma de empleo en ausencia de oferta mejor; y a la conveniencia de precisar con mayor concreción el ámbito de aplicación del tiempo de trabajo normal de referencia, ya sea a la categoría profesional, al sector o la industria. En relación con la pregunta relativa a las condiciones de trabajo y de seguridad social, todos los países aceptan con carácter general la necesaria exigencia del principio de igualdad, si bien algunos matizan que la proporcionalidad no sólo debe aplicarse a la materia retributiva, sino también a las vacaciones y descansos; y, de forma sugerente, ciertos estados precisan que posiblemente fuera conveniente una retribución proporcionalmente superior para las trabajadoras a tiempo parcial, tanto para cubrir algunos gastos soportados de forma no menor que las trabajadoras a jornada completa, como para evitar el uso abusivo y discriminatorio de aquella forma de trabajo y los perjuicios que se derivarían para la contratación ordinaria a tiempo pleno¹⁶⁷.

En cualquier caso, la labor desarrollada por la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1964 no se fraguó en ningún acto normativo que

¹⁶⁵ Para un análisis exhaustivo de las condiciones de trabajo y de seguridad social de los trabajadores en el mundo en este momento, OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I y II), R.I.T., Vol.LXVIII, n°4 y 5, oct. y nov., 1963.

¹⁶⁶ Vid., OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I y II), R.I.T., Vol.LXVIII, n°4 y 5, oct. y nov., 1963, elaborado a partir del cuestionario y las respuestas de los estados.

¹⁶⁷ OIT., "Las trabajadoras en un mundo en evolución", Informe VI (2), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963, págs.51 y ss.

incorporarse las previsiones propuestas sobre el trabajo a tiempo parcial. Tan solo mediante la Resolución de 8 de julio de 1964 sobre el empleo a tiempo parcial, la Conferencia General de la OIT reconoce la importancia de esta forma de empleo e invita a la Oficina Internacional del Trabajo a "dar una definición precisa de lo que se entiende por 'empleo a tiempo parcial'"¹⁶⁸.

No obstante, 30 años después la OIT alumbró dos importantes instrumentos sobre esta forma de empleo: el Convenio n°175 y la Recomendación n°182, ambos de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, adoptados en la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 24 de junio del citado año¹⁶⁹. En este Convenio la OIT desliga ya este tipo de prestación de la exclusiva perspectiva del empleo femenino; valora la importancia del trabajo a tiempo parcial en sí mismo para la economía, como "empleo productivo y libremente elegido", como "modo de abrir nuevas posibilidades de empleo"; y plantea "la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social"¹⁷⁰.

El artículo 1 del Convenio define al trabajador a tiempo parcial como "todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable", pudiendo calcularse la duración normal de la actividad laboral de comparación "semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado", y excluye de aquella consideración a "los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial" como consecuencia de una "reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales". En cuanto al término de comparación, "el trabajador a tiempo

¹⁶⁸ Boletín Oficial de la OIT, vol.XLVII, n°3, suplemento I, julio, 1964.

¹⁶⁹ Publicados el Boletín Oficial de la OIT vol.LXXVII, 1994, serie A, n°2. También en Documentos de Derecho Social, 1994-ILO C.175 y 1994-ILO R.182. Vid., también, OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994.

¹⁷⁰ Preámbulo del Convenio 175 de la OIT. El mismo también cita como instrumentos propios de pertinente aplicación a los trabajadores a tiempo parcial los Convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951), sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), el Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (1988), y la Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias) (1984).

completo en situación comparable", se delimita como aquél que "tenga el mismo tipo de relación laboral", que "efectúe o ejerza un tipo de trabajo o profesión idéntico o similar" y que "esté empleado en el mismo establecimiento...empresa...o rama de actividad", alternativa, excluyente y progresivamente.

En términos comparativos con el tradicional concepto del trabajo a tiempo parcial incorporado en el Informe de la OIT de 1963 sobre "las trabajadoras en un mundo en evolución", la nueva definición resulta claramente más flexible y seguramente más precisa que aquella¹⁷¹. En cuanto a su flexibilidad, por una parte no precisa que la jornada parcial sea "considerablemente menor" que la normal, bastando que sea inferior. Por otra parece permitir que la jornada se compute en cualesquiera períodos de referencia ("en promedio durante un período de empleo determinado") y no sólo en términos diarios o semanales.

Respecto de su mayor precisión, en primer lugar restringe expresamente el concepto de trabajador a tiempo parcial a los asalariados por cuenta ajena. En segundo lugar conceptúa la jornada de referencia como "a tiempo completo", término a nuestro juicio más exacto que el de "duración normal corriente", utilizado en el Informe de 1963. En tercer lugar omite la expresa y diferenciada exigencia de la voluntariedad, como vimos bastante criticada por los estados en el segundo Informe de 1963. No obstante, mantiene como nota característica la regularidad, aunque en términos no idénticos; tanto de forma directa, mediante su configuración como "normal", como indirectamente, a través de la exclusión de la situación temporal de desempleo parcial¹⁷². Por último, favorece la aplicación del principio de igualdad o "equidad", mediante la utilización de un término de contraste "comparable" en cuanto al

¹⁷¹ Deliberadamente flexible y amplia, de modo que dé cabida "a la gran diversidad de legislaciones y prácticas nacionales" y que refleje "las distintas situaciones en que se hallan los trabajadores a tiempo parcial" (OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994, pág.26).

¹⁷² De menor precisión adolecen, como veremos, aunque seguramente de forma justificada, las previsiones sustantivas sobre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial incluidas tanto en el Convenio como, especialmente, en la Recomendación; que adoptan conceptos jurídicos indeterminados de no fácil concreción, como "los casos en que sea apropiado", "en la medida de lo posible", la "situación comparable", las "condiciones equivalentes", o las "condiciones equitativas".

tipo de relación laboral, al tipo de trabajo o profesión y al lugar de trabajo¹⁷³; especificando el ámbito de aplicación de esa jornada de comparación con acertada preferencia por los menores, que pueden aumentar en ausencia de trabajadores a jornada completa en los mismos: establecimiento (centro de trabajo), empresa y rama de actividad.

Por lo que respecta a la regulación sustantiva del Convenio, éste incluye dos tipos de disposiciones, unas relativas a las condiciones de trabajo y seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial y otras referidas a los modos y condiciones de acceso a esta forma de empleo¹⁷⁴. En cuanto a las primeras, y bajo la inspiración permanente del principio de igualdad o "equidad", en su caso proporcional, y la no discriminación, impone la adopción de medidas tendentes a garantizar a los trabajadores a tiempo parcial la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en materia de derecho de sindicación, negociación colectiva y representación de los trabajadores; de seguridad y salud en el trabajo y de discriminación en materia de empleo y ocupación (art.4)¹⁷⁵. También el derecho a un salario básico, calculado sobre la unidad temporal horaria o sobre piezas o rendimientos, no inferior al de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (art.5)¹⁷⁶. De igual modo, impone que se garantice una protección en la situación de maternidad y en los supuestos de terminación de la relación de trabajo, y el disfrute de vacaciones anuales, festivos retribuidos y licencia de enfermedad en "condiciones equivalentes", entendiéndose como tales la reducción proporcional al tiempo de trabajo de las

¹⁷³ Vid., OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994, pág.26.

¹⁷⁴ Aparte de las disposiciones generales y propias de estos instrumentos internacionales sobre las condiciones de aplicación, ratificación, denuncia y vigencia del Convenio (arts.11 a 19); el mismo establece que no afectará a otras normas internacionales más favorables para los trabajadores a tiempo parcial (art.2); y prevé la posibilidad de que los estados excluyan total o parcialmente de su aplicación a determinados grupos de trabajadores o de establecimientos "toda vez que la inclusión de tales categorías puedan plantear problemas particulares de especial importancia" (art.3); sin perjuicio de que la Recomendación propone que su contenido "debería aplicarse a todos los trabajadores a tiempo parcial" (art.3).

¹⁷⁵ A tales efectos, y dado el carácter fundamental de tales derechos laborales, la Recomendación propone el cómputo de los trabajadores a tiempo parcial como si lo fueran a jornada completa (art.22). Vid., OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994, pág.35.

¹⁷⁶ Y "deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que perciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable" (art.10 de la Recomendación).

prestaciones económicas derivadas de esas situaciones (art.7)¹⁷⁷. No obstante, respecto de este grupo de condiciones se permite que los estados excluyan a determinados trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados por los ordenamientos internos, salvo las relativas a la protección por maternidad (art.8)¹⁷⁸.

En relación con las condiciones de seguridad social, el Convenio impone la adopción de medidas tendentes a garantizar el disfrute por los trabajadores a tiempo parcial de unas condiciones equivalentes de protección social a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en el ámbito de los regímenes de seguridad social profesionales o contributivos, pudiendo determinarse tales condiciones de forma proporcional al tiempo de trabajo, a las cotizaciones, a los ingresos, o a través de otros métodos internos de los estados (art.6)¹⁷⁹. Por otro lado, al igual que vimos respecto de el último grupo de condiciones de trabajo, se permite a los estados la exclusión de los regímenes profesionales de protección social de los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos o jornadas sean inferiores a los límites que cada ordenamiento determine, con la garantía de que, en su caso, "sean lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial"¹⁸⁰.

Finalmente, en relación con las condiciones de acceso al empleo a tiempo parcial, el Convenio prescribe la adopción de medidas de fomento del "trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido", de modo que responda a las necesidades de los trabajadores

¹⁷⁷ En sentido contrario, parece que el tiempo de disfrute de tales situaciones deberá ser el mismo que el de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

¹⁷⁸ De igual modo, el artículo 11 de la Recomendación propone "el acceso en condiciones equitativas a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales del establecimiento de que se trate".

¹⁷⁹ Los artículos 6 a 9 de la Recomendación concretan algunas propuestas para que los trabajadores a tiempo parcial accedan en las mejores condiciones posibles y con mayor facilidad a una protección social adecuada.

¹⁸⁰ Por otra parte, los estados que hagan uso de esta posibilidad de exclusión, deberán revisar el límite periódicamente, informar a la OIT sobre la aplicación de los mismos, con ocasión de las memorias que se realicen sobre la aplicación del Convenio, y consultar a las organizaciones profesionales más representativas sobre su determinación, nuevo examen o revisión. Esta previsión sobre la posible exclusión de trabajadores a tiempo parcial fue objeto de importantes críticas especialmente por parte de las organizaciones sindicales presentes en la OIT. Vid. OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994, págs.56 y ss.

y de los empresarios. Para ello propone la revisión de las normas que puedan desincentivar su realización, la información sobre el mismo por parte de los servicios de empleo, y la especial atención a grupos específicos de trabajadores como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los mayores, los discapacitados y los estudiantes (art.9). También incorpora el Convenio una disposición relativa a la novación contractual, recomendando, "en los casos apropiados", la adopción de medidas para que el "traslado" de un trabajo a tiempo completo a uno a jornada parcial, o viceversa, sea voluntario (art.10)¹⁸¹.

Por su parte, la Recomendación 182 de 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, en términos lógicamente más dispositivos y extensos que los del Convenio¹⁸², incorpora en su articulado no sólo disposiciones complementarias a las de éste, sino que añade algunas previsiones autónomas que nos parece interesante destacar. Así, respecto de las condiciones de seguridad social y con el objeto de facilitar la protección de los trabajadores a tiempo parcial, propone como líneas de tendencia la reducción del límite de ingresos o de jornada que se establezca para estar incluido en el sistema, la garantía de unas prestaciones mínimas o de monto fijo¹⁸³, la admisión de la disponibilidad tan sólo para el trabajo a tiempo parcial como requisito suficiente para el acceso a las prestaciones por desempleo y la atenuación de los regímenes de seguridad social en los que las prestaciones se condicionan a la existencia de un período de cotización en un plazo específico o en los que las mismas se calculan con base en promedios de los ingresos previos y en la duración del período de cotización (art.6)¹⁸⁴.

¹⁸¹ Llama la atención el término adoptado para definir la novación, "traslado", lo cual podría ser indicativo de una opción por la continuidad de la relación, y por reconocerle a tal cambio una naturaleza meramente modificativa del contrato.

¹⁸² Utiliza permanentemente el condicional "debería".

¹⁸³ También recomienda esta reducción respecto de los regímenes de seguros privados complementarios, así como el acceso a los mismos en condiciones equivalentes a los trabajadores a tiempo completo, en su caso proporcionalmente a la jornada, los ingresos o las cotizaciones (art.7).

¹⁸⁴ También propone que en los supuestos de pluriempleo y a los efectos de cumplimiento de los requisitos exigidos por los regímenes contributivos de seguridad social, se tomen en cuenta la totalidad de las horas de trabajo, de las retribuciones y de las cotizaciones (art.9).

En relación con algunas condiciones de trabajo cuyo disfrute se condiciona un mínimo de ingresos o de jornada o a un período previo de servicios (relativas a la protección de la maternidad, a la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales, los festivos y la licencia por enfermedad) se propone igualmente la rebaja de aquel límite y que los períodos de servicios no sean más prolongados que los exigidos a los trabajadores a tiempo completo (art.8)¹⁸⁵. También recomienda un tratamiento en "condiciones equitativas" en relación con las retribuciones complementarias (art.10), los permisos o licencias (art.13) y en el acceso a las instalaciones y servicios sociales en la empresa, proponiendo su adaptación a las particulares necesidades de los trabajadores a tiempo parcial (art.11), y "en los casos en que sea apropiado", la adopción de medidas para superar las dificultades específicas de los trabajadores a tiempo parcial en materia de formación y promoción profesional (art.15) y para facilitar el acceso de los mismos a puestos de trabajo cualificados y de dirección (art.17). De igual modo, dispone que "deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo" (art.5); y en materia de gestión del tiempo de trabajo parcial, insta a tener en cuenta los intereses de las dos partes del contrato en la determinación de la duración y la ordenación del tiempo de trabajo; a la restricción y al deber de preavisar sobre las modificaciones o los excesos de tales horarios; y a la negociación de las compensaciones por horas extraordinarias (art.13).

Finalmente, en cuanto a las previsiones sobre el acceso al trabajo a tiempo parcial, la Recomendación invita a los estados y a los interlocutores sociales a que fomenten y protejan esta forma de empleo (art.4) y a que adapten las disposiciones de seguridad social para que no desincentiven la contratación a tiempo parcial, especialmente en lo que se refiere a las cotizaciones y a las prestaciones de desempleo y vejez (art.16). También se recomienda que se tengan en cuenta los deseos de los trabajadores de novar su relación de trabajo de parcial a completa y viceversa, a cuyo fin se propone el establecimiento de un deber de información por parte de la empresa de los puestos disponibles (art.18); que se permita particularmente el acceso al trabajo a tiempo parcial de los trabajadores en los que concurran causas de especial justificación, como el embarazo o el cuidado de menores o incapacitados

¹⁸⁵ Respecto de la programación de las vacaciones y del trabajo en días festivos o de descanso, también se propone la aplicación de las mismas reglas que a los trabajadores a jornada completa, "en los casos en que sea apropiado" (art.14).

(art.20); y que el rechazo del trabajador a una conversión propuesta por la empresa no se estime como una causa justa de despido (art.19).

No obstante el matizable valor vinculante de estos textos, especialmente de la recomendación, sobre cuya ratificación por España no tenemos noticia y cuyos términos imperativos son ciertamente ambiguos, no dejan de ser dos instrumentos de gran interés para valorar las tendencias y los principios inspiradores de la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial en el mundo y, por lo demás, ponen de relieve la importancia de esta forma de empleo en el ámbito internacional¹⁸⁶.

7. INCIDENCIA DEL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En al ámbito comunitario europeo, a pesar de la gran difusión y desarrollo de la contratación a tiempo parcial¹⁸⁷, no todas las legislaciones internas de los países miembros definen y regulan con carácter general el trabajo a tiempo parcial, dejando esta tarea en ocasiones a otras fuentes de regulación, como los convenios colectivos, la jurisprudencia, la costumbre, la práctica del mercado de trabajo, o la mera autonomía contractual¹⁸⁸. Por otra

¹⁸⁶ Por otra parte, las posiciones de los estados y de las organizaciones profesionales presentes en la OIT sobre las propuestas de Convenio y de Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial resultan bastante diversas y en ocasiones opuestas. Vid., OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994.

¹⁸⁷ Entre los años 1990 y 1994, el trabajo a tiempo parcial creció en los países la Unión Europea alrededor de un 13%, frente a un descenso general del empleo de en torno al 3%; constituyendo en 1994 los trabajadores a tiempo parcial el 15,5% del total de las personas ocupadas (COMISION EUROPEA, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, El empleo en Europa 1995, Bruselas, 1995, págs.54 y 56). Vid., también, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, págs.12 y ss.

¹⁸⁸ Algunos análisis del trabajo a tiempo parcial en el ámbito comunitario, desde distintas perspectivas, pueden consultarse en RAYON, E., La jornada de trabajo en los países de la C.E.E., Madrid, 1980, págs.89 y ss.; HART, R.A., Reducción de la jornada de trabajo. Un dilema para la negociación colectiva, Madrid, 1987, págs.84 y ss.; JALLADE, J.P., Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985; LOPEZ MORA, F.V., El contrato de trabajo a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.123 y ss.; ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., nº12, 1993, págs.86 y ss.; y FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993.

parte, fuera de la referencia a la jornada normal o completa como módulo comparativo de la jornada reducida o parcial, la normativa de los distintos estados de la Comunidad Europea que afronta directamente la regulación del trabajo a tiempo parcial no resulta del todo homogénea, tanto en relación con el concepto de este tipo de trabajo¹⁸⁹, como respecto del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial¹⁹⁰.

Desde esta perspectiva de ausencia o de diversidad normativa, ya desde los primeros años ochenta la Comunidad Europea había mostrado su preocupación por el establecimiento de unas reglas comunes y uniformes sobre el trabajo a tiempo parcial, que garantizaran la igualdad de tratamiento¹⁹¹, especialmente en relación con la no discriminación de las mujeres¹⁹², tradicionalmente más abocadas a esta forma de trabajo¹⁹³, y con la libre competencia en el mercado común, en alguna medida afectada por la heterogeneidad de las normativas nacionales¹⁹⁴. Estos esfuerzos se plasmaron inicialmente en la Propuesta de

¹⁸⁹ "...los conceptos involucrados (en la definición del trabajo a tiempo parcial: jornada completa, reducción de la jornada, etc) no sólo variarán por países en función de sus diversas pautas culturales sino que, a tenor de la indiscutible tendencia secular a la reducción del tiempo de trabajo, estarán sometidos a una casi constante necesidad de revisión" (CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996, pág.3).

¹⁹⁰ Vid., FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991; y, de la misma (VV.AA.), Le travail a temps partiel, Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST), n°8, 1995, n°8, págs.45 y ss.

¹⁹¹ Para MARIMBERT, J., Situation et perspectives du travail à temps partiel, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1992, págs.80 y ss., esta intervención normativa de la Unión Europea es urgente.

¹⁹² Vid., GONZALEZ MUÑOZ, F.F., "La no discriminación por razón de sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta jurídica de la C.E.E., n°97, 1991, págs.3 y ss.

¹⁹³ Vid., en general, FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (MC RAE, S.), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996; y GONZALEZ MUÑOZ, F.F., "La no discriminación por razón del sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta jurídica de la C.E.E., n°97, 1991.

¹⁹⁴ Con anterioridad, la Resolución del Consejo de 18 de diciembre de 1979, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE n°C 2/1, de 4 de enero de 1980), ya había tenido la oportunidad de establecer algunas directrices para el trabajo a tiempo parcial, como las de su voluntariedad o el principio de igualdad. Vid., ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL, n°12, 1993, págs.88 y ss.; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág.74; y GONZALEZ MUÑOZ, F.F., "La no discriminación por razón de sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta jurídica de la C.E.E., n°97, 1991, pág.3. También las Resoluciones de la CEE de 9 de octubre y 22 de noviembre de 1979,

Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, presentada por la Comisión al Consejo el 4 de enero de 1982 (DOCE n°C 62, de 12 de marzo de 1982), modificada por acuerdo de 17 de diciembre del mismo año (DOCE n°C 18, de 22 de enero de 1983)¹⁹⁵, y que no llegó a ver la luz como texto normativo vinculante¹⁹⁶.

Esta propuesta define el trabajo a tiempo parcial como una actividad regular por la cual un empleador y un trabajador asalariado convienen en una duración del trabajo inferior a la duración normal, siendo ésta la fijada por vía legal, por convenio colectivo o la considerada en la práctica como duración normal para una categoría de trabajadores en los estados miembros. En cuanto a su contenido, el citado proyecto parte del reconocimiento del principio general de igualdad y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, respecto de los que realizan su prestación a tiempo pleno que se encuentren en la misma situación, salvo cuando la diferencia de trato tenga una justificación objetiva basada en la diferencia de la duración del trabajo. También en ese sentido dispone que el hecho de realizar un trabajo a tiempo parcial no puede en sí mismo justificar una diversidad de tratamiento en materia de condiciones de trabajo (contenido, penosidad, seguridad, protección de la salud, organización, modalidades de fijación de horarios y de pago del salario), de reglas sobre despido, de condiciones participación activa y pasiva en las instituciones de representación de los trabajadores, de acceso a la formación profesional y a la promoción en el trabajo y de prestaciones sociales.

De forma más detallada, propone la proporcionalidad, salvo norma interna más

y una Comunicación sobre el trabajo voluntario a tiempo parcial presentada por la Comisión para ser examinada por el Consejo el 9 de junio de 1980, se ocuparon de esta forma de trabajo. Vid. GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (Ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983, pág.142, nota 3; y LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.123 y ss.

¹⁹⁵ Vid. DOC.COM. (82) 830 final.

¹⁹⁶ A pesar del impulso dado desde las presidencias Belga y Alemana del Consejo, las citadas propuestas contaron con el rechazo, fundamentalmente, de Gran Bretaña y Dinamarca (FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991, pág.76; y COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Informe relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Comunidad Europea, DOC.COM. (95), 184 final, Bruselas, 1995, pág.9).

favorable, en materia de salarios, retribución de vacaciones e indemnizaciones por despido y jubilación. Sugiere igualmente el deber inclusión y cobertura de los trabajadores a tiempo parcial en los regímenes legales y profesionales de seguridad social, sobre la misma base en materia de cotización y prestaciones, teniendo en cuenta la duración de su trabajo y la cuantía de su retribución. Dejando a salvo, no obstante, lo que dispongan los estados miembros en relación con los requisitos mínimos de jornada y remuneración para poder acceder al respectivo sistema contributivo o profesional de protección social¹⁹⁷.

En materia de empleo, reconoce el derecho preferente de los trabajadores a tiempo parcial que lo deseen, a acceder a los puestos a jornada completa de su misma cualificación o experiencia que se oferten en su centro de trabajo o empresa, atribuyendo igual derecho a los trabajadores a jornada completa respecto de los puestos a tiempo parcial vacantes. También reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados previamente a la realización de contratos a tiempo parcial. Del mismo modo, establece que a solicitud del trabajador, debería fijarse por escrito, entre el empresario y el trabajador, la naturaleza del trabajo, su duración y su distribución temporal. Finalmente prescribe que los trabajadores a tiempo parcial serán tenidos en cuenta, al menos en proporción a su jornada, en el cómputo de la plantilla de su empresa, especialmente en relación con las obligaciones sociales impuestas a las empresas en atención a su número de trabajadores¹⁹⁸.

Posteriormente, ya en la década de los noventa, la Unión Europea retomó su interés en la regulación del trabajo a tiempo parcial, si bien de forma menos ambiciosa, más indirecta y global. Menos ambiciosa por cuanto que su contenido resulta menos extenso y exigente que el de la propuesta modificada de 1982. Indirecta porque afronta esta labor desde el doble objetivo de promover de la igualdad de trato o un "tratamiento comparable" en las

¹⁹⁷ Un análisis comparativo de estas propuestas comunitarias en relación con la regulación entonces vigente en España puede consultarse en LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990, págs.124 y ss.

¹⁹⁸ Como cláusulas de cierre, impone a los estados miembros la adopción de las medidas necesarias para suprimir o anular las normas estatales o convencionales contrarias o incompatibles con el contenido de la Directiva, y reconoce la posibilidad de disposiciones internas más favorables. En cualquier caso, como dijimos, estas iniciativas no llegaron a plasmarse en un texto definitivo de carácter normativo.

condiciones de trabajo de los trabajadores atípicos, especialmente en relación con el trabajo femenino, evitando "un aumento de la precarización y del fraccionamiento en el mercado de trabajo"¹⁹⁹, y de favorecer la transparencia del mercado de trabajo y evitar la distorsión de la libre competencia y la influencia negativa en las condiciones de trabajo de unos estados en otros provocada por la diversidad normativa interna sobre estas formas de trabajo²⁰⁰. Global, por cuanto que incorpora en sus disposiciones reglas relativas no sólo al trabajo a tiempo parcial sino también a otra importante forma de trabajo atípico o precario como es el trabajo temporal²⁰¹.

En este contexto, la Comisión Europea elaboró dos Propuestas de Directivas para la aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre determinadas relaciones laborales, entre las que se encuentra el trabajo a tiempo parcial²⁰². Se trata de las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, relativas a determinadas relaciones laborales, una en lo que respecta a las condiciones de trabajo y otra referida a las distorsiones de la competencia (DOCE n°C 224, de 8 de septiembre de 1990)²⁰³. En cualquier caso tan sólo significan dos expresiones de intenciones de la Comisión que no han llegado a

¹⁹⁹ Al amparo del artículo 7 de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores que establece que "La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a ... las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada." Las propuestas de Directivas se refieren fundamentalmente a la formación profesional, al cómputo de mano de obra en relación con la constitución de órganos de representación de los trabajadores, y a los mecanismos de acceso a las ayudas sociales y a los servicios sociales de la empresa. Vid., DOC.COM. (90) 228 final, pág.3; y 30 y ss.

²⁰⁰ Especialmente en lo que se refiere a las diferencias de costes de protección social y de costes salariales indirectos. Vid., exposición de motivos sobre las propuestas de Directiva relativas a determinadas relaciones laborales. DOC.COM. (90) 228 final, págs.13 y ss.

²⁰¹ Vid., la exposición de motivos sobre las propuestas de Directiva relativas a determinadas relaciones laborales. DOC.COM. (90) 228 final, pág.5.

²⁰² Vid., GONZALEZ MUÑOZ, F.F., "La no discriminación por razón del sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta jurídica de la C.E.E., n°97, 1991, págs.3 y ss.

²⁰³ Modificada la segunda por la Comisión, por acuerdo publicado en el DOCE. n°C 305, de 5 de diciembre de 1990, págs.8 y ss.). Vid., DOC.COM. (90) 228 final. Junto a ellas, se elaboró una tercera por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores temporales.

convertirse en textos normativos y que carecen por tanto de fuerza vinculante alguna²⁰⁴.

En relación con el trabajo a tiempo parcial, los dos proyectos normativos se refieren a "las relaciones laborales que impliquen un horario inferior al horario legal, convencional o usual"²⁰⁵, dejando fuera de su ámbito a "los trabajadores por cuenta ajena cuya duración semanal media de trabajo sea inferior a ocho horas semanales"²⁰⁶, calculada "sobre la base de la duración previsible del trabajo o, a posteriori, teniendo en cuenta todos los períodos de trabajo de los últimos seis meses"²⁰⁷, e incluyendo a los "trabajadores de temporada en la medida en que las características específicas de esta forma de trabajo lo permitan".

En cuanto al contenido de las propuestas de Directivas²⁰⁸, la relativa a las condiciones de trabajo prescribe en primer lugar un deber de tratamiento comparable en materia de formación profesional, si bien "teniendo en cuenta la duración de las prestaciones y la naturaleza de las tareas a efectuar"²⁰⁹. También se reconoce posteriormente a los trabajadores a tiempo parcial el derecho un trato comparable en materia de prestaciones de asistencia

²⁰⁴ Sobre las mismas, desde una doble perspectiva comparada, en relación con la Propuesta de Directiva de 1982 y con algunos ordenamientos nacionales de países comunitarios, vid. ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, págs.89 y ss.

²⁰⁵ La exposición de motivos sobre las propuestas de Directiva relativas a determinadas relaciones laborales, alude a "todas la formas de trabajo que se caracterizan por un horario inferior al normal o pleno en vigor en la empresa o en el sector económico de que se trate" (DOC.COM. (90) 228 final, pág.8). Vid. sobre la conveniencia del carácter genérico de la citada definición, ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, págs.90 y 91.

²⁰⁶ "con el fin de evitar costes administrativos desproporcionados", según rezaba la exposición de motivos sobre las propuestas de Directiva relativas a determinadas relaciones laborales. DOC.COM. (90) 228 final, pág.5. Vid., ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, pág.91.

²⁰⁷ La última frase entrecomillada se incorporó tan sólo a la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia a través de una modificación (DOCE n°C 305, de 5 de diciembre de 1990).

²⁰⁸ Se refieren, como vimos, tanto a los trabajadores a tiempo parcial, como a los temporales, en los términos definidos por las mismas; y dejan a salvo las disposiciones estatales o convencionales internas más favorables.

²⁰⁹ Se pretende reconocer a los trabajadores a tiempo parcial "un núcleo mínimo de derechos...en proporción paritaria (o proporcional a la duración de la prestación), respecto de los trabajadores a tiempo pleno" (ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., n°12, 1993, págs.91 y 92).

social y seguridad social no contributiva, y al acceso en términos de igualdad a los servicios sociales habituales de la empresa. En segundo lugar establece que los trabajadores a tiempo parcial se tendrán en cuenta igual que los que realizan su trabajo a jornada completa a efectos de constitución de órganos de representación de los trabajadores, en proporción a su tiempo de prestación. En tercer lugar atribuye a los representantes de los trabajadores un derecho a ser informados cuando el empresario "contemple recurrir" al trabajo a tiempo parcial, prescribiendo la obligación de establecer una lista de este tipo de empleos en empresas de más de 1000 trabajadores, con el objeto de valorar la evolución del conjunto de su plantilla. Por último se reconoce, aun de modo muy difuso, cierto derecho de preferencia de los trabajadores a tiempo parcial a ser contratados a jornada completa cuando la empresa proyecte tal forma de contratación²¹⁰.

Respecto de la segunda propuesta de Directiva, relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia, lógicamente circunscribe su ámbito de regulación a las materias en las que existe una mayor disparidad normativa en los estados miembros y que se refieren a costes derivados de la relación de trabajo, por cuanto que ambas son las circunstancias que pueden provocar una mayor distorsión de la competencia. Se trata, en primer lugar, de los costes derivados de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, de modo que la propuesta impone a los estados la adopción de las medidas necesarias para que aquellos disfruten de un régimen legal y profesional de seguridad social equivalente ("que deberá sustentarse en la misma base y en los mismos criterios") a la de los trabajadores ordinarios por tiempo indefinido y a jornada completa, teniendo en cuenta la duración de su trabajo y su remuneración²¹¹. En segundo lugar, también impone el tratamiento igualitario-proporcional de los trabajadores a tiempo parcial en materia

²¹⁰ El artículo 5 de la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo prescribe que "cuando las empresas implicadas contraten a tiempo completo por tiempo indefinido, informarán de ello a su debido tiempo a los trabajadores a quienes se refiere la presente Directiva, para que, en su caso, pueda tomarse en consideración su candidatura". Se trata, por tanto, más de un derecho de información que del reconocimiento de un auténtico derecho preferente, como apunta ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL, n°12, 1993, pág.92.

²¹¹ Sobre esta previsión relativa a la seguridad social y su dimensión comparada en distintos países europeos, ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL, n°12, 1993, págs.93 y 94.

de vacaciones, indemnizaciones por despido y por antigüedad²¹². De igual modo, tampoco estos proyectos llegaron a convertirse en normas.

Con posterioridad, a través de distintas manifestaciones y declaraciones, carentes no obstante de valor jurídico normativo, aunque expresivas de sus opciones de política común de empleo, la Unión Europea ha seguido mostrándose favorable a una mayor y mejor implantación y regulación del trabajo a tiempo parcial. Así, el "Libro blanco", "Crecimiento competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI", adoptado por la Comunidad en diciembre de 1993²¹³, propone el trabajo a tiempo parcial como una de las acciones específicas para convertir el crecimiento económico en empleo en el marco de la flexibilidad interna del mercado de trabajo²¹⁴.

De igual modo, con base en el citado "Libro Blanco" y a partir del examen del documento de trabajo de la Comisión "Trabajo a tiempo parcial y creación de empleo", el Comité Permanente de Empleo de la Comunidad adoptó en su reunión del 22 de septiembre de 1994 un Acuerdo en favor del trabajo a tiempo parcial, en el que expresa las ventajas que esta forma de trabajo conlleva para el mercado de trabajo y para los empresarios y trabajadores, e insta a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a que promuevan el mismo

²¹² Sobre el contenido de las Propuestas de Directivas, Vid., ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., nº12, 1993, págs.92 y ss.

²¹³ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco, Boletín de las Comunidades Europeas, Suplemento 6/1993, Bruselas, 1993.

²¹⁴ Este documento concreta su propuesta en las siguientes medidas: "- un ajuste del marco legal, de manera que los que estén dispuestos o deseen trabajar menos horas no sufran una pérdida de su protección social ni vean mermadas sus condiciones de empleo; - negociar el equilibrio de la prestación de la protección social entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo para evitar discontinuidades importantes y para hacer que las decisiones de trabajadores y empresarios sobre los modelos preferidos de trabajo sean más neutrales; - reducir al mínimo los incentivos financieros artificiales que fomentan la realización de horas extraordinarias por parte de aquellos que ya cuentan con ingresos por encima de la media; - fomentar las tendencias cíclicas nacionales hacia una semana de trabajo más breve por un trabajador, siempre que resulte apropiado, incrementando la utilización de bienes de capital y garantizando la competitividad; - desarrollar medidas que ofrezcan incentivos para cubrir las nuevas oportunidades de empleo con personas procedentes del registro de desempleo, por ejemplo mediante sistemas de rotación como los que existen en Dinamarca; - reducción de las horas computadas anualmente y una consideración favorable de las interrupciones de la actividad profesional y de los permisos de formación". (COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco, Boletín de las Comunidades Europeas, Suplemento 6/1993, Bruselas, 1993, pág.143).

sobre la base de su voluntariedad y de un tratamiento igualitario²¹⁵.

También dentro del Programa de acción social a medio plazo (1995-1997) de la Comisión de las Comunidades Europeas, articulado sobre la prioridad absoluta de la creación de puestos de trabajo, y en el epígrafe relativo al "Fomento de unas mejores normas laborales como parte de la construcción de una Europa competitiva" y a las "iniciativas principales" y a las "nuevas propuestas legislativas", la Comisión reconoce el bloqueo que hasta el momento han sufrido las propuestas de directivas sobre el trabajo a tiempo parcial y se propone poner en marcha consultas con los interlocutores sociales para estudiar posibles vías de actuación en esta materia, entre las que incluye una directiva sobre el trabajo por horas²¹⁶.

Por otra parte, otros temas íntimamente conexos con el trabajo a tiempo parcial se incluyen en diversos puntos del citado programa de acción social. Así, en primer lugar, entre las cuestiones respecto de las que propone una "apertura de debate" se encuentra el de la flexibilidad y organización del trabajo, planteando la posibilidad de elaborar un "Libro verde" sobre la reducción y organización del tiempo de trabajo²¹⁷. En segundo lugar, y en el marco de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres incluye como "iniciativas principales y nuevas propuestas legislativas" una propuesta marco sobre la conciliación de la vida familiar y profesional que promueva la igualdad de oportunidades y que fomente la introducción de modelos nuevos y flexibles, y un código de prácticas correctas sobre la igualdad en la remuneración; y como "tema de apertura de debate", la individualización de los derechos en materia de protección social²¹⁸.

²¹⁵ Publicado en el Bulletin quotidien Europe, Europe Agence internationale d'information pour la presse, n°1899, 28 de septiembre de 1994, págs.1 y ss.

²¹⁶ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final, Bruselas, 1995, pág.16.

²¹⁷ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final, Bruselas, 1995, pág.18.

²¹⁸ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final, Bruselas, 1995, págs.19 y ss.

Por último, también el Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Unión Europea de 1993, muestra su deseo de regular de manera homogénea el trabajo a tiempo parcial en el seno de la Unión y se lamenta nuevamente del bloqueo sufrido por las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, en especial por lo que esta forma de trabajo puede contribuir a la reducción del desempleo; y anuncia su intención de iniciar consultas con los interlocutores sociales sobre el tema de las condiciones de trabajo de los trabajadores "no estándar"²¹⁹.

²¹⁹ COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Informe relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Comunidad Europea, DOC.COM. (95), 184 final, Bruselas, 1995, pág.9.

CONCLUSIONES

1. El contrato a tiempo parcial, caracterizado por la reducción de su jornada respecto de la habitual o completa en el ámbito de que se trate trabajo a tiempo parcial, permite a las partes en el contrato precisar en términos absolutamente minuciosos la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo debido y necesario. Desde esta perspectiva, es un instrumento funcionalmente idóneo para el ajuste del tiempo de trabajo contratado al exigido por las circunstancias empresariales. Por otra parte, su origen individual, y con ello su más fácil alteración por decisión empresarial, la inaplicación de algunas reglas sobre jornadas y descansos, y los amplios márgenes de cómputo y compensación de las horas extraordinarias, hacen del mismo un tipo contractual particularmente adaptable a las variables y contingentes necesidades en las que se insertan las actividades productivas. Por lo demás, estos son probablemente algunos de los factores que más han influido en el actual elevado grado de desarrollo de la contratación a tiempo parcial en España, particularmente desde las reformas normativas iniciadas en 1993-94.

El trabajo a tiempo parcial se delimita en términos indirectos o reflejos por su comparación, por reducción, con el prestado a jornada completa. Tradicionalmente éste se ha caracterizado como forma de trabajo socialmente generalizada y como estándar de ordenación jurídico-laboral como consecuencia, fundamentalmente, de la concurrencia de dos factores. Por una parte por la histórica conformación del contrato de trabajo asalariado sobre una prestación de servicios dependiente, profesional y continuada. Por otra, por la pretensión de los dos sujetos partes de la relación laboral de rentabilizar al máximo sus respectivas prestaciones.

Desde esta perspectiva, el trabajo a tiempo parcial, como forma de prestación diversa del paradigma social y jurídico, ha asumido cierta atipicidad. Este alejamiento o atipicidad del trabajo a tiempo parcial respecto del modelo de regulación laboral y su desarrollo y generalización puede traer consigo algunas trascendentes disfunciones y transformaciones en la organización del trabajo, en el mercado laboral, particularmente en el femenino; en el sistema de seguridad social, su financiación y su nivel de cobertura; en la aplicación e

interpretación del Derecho y en la misma sociedad de trabajo, de ocio y de consumo.

2. El trabajo a tiempo parcial se ha visto enmarcado tradicionalmente en el ámbito de las medidas de política de empleo, fundamentalmente por su idoneidad para facilitar el ingreso o el mantenimiento en el mercado de trabajo de grupos de personas para quienes resulta difícil o imposible ofrecer sus servicios a jornada completa, por su conformación como contrato menos gravoso y de más fácil gestión para las empresas, por su potencialidad como mecanismo de reparto voluntario del trabajo, y por su contribución al mantenimiento del empleo ante situaciones de crisis empresarial. No obstante, la inexistencia de límites subjetivos, causales y de cuantías de jornada para la contratación a tiempo parcial, supone su consolidación funcional como instrumento de ajuste del tiempo de trabajo contratado al exigido por las circunstancias empresariales, no necesariamente vinculadas a consideraciones sobre fomento del empleo.

3. Cualquier actividad empresarial es susceptible de variación temporal y con ello también el trabajo como factor productivo, sin embargo, la existencia de instrumentos alternativos para dar respuesta a las necesidades puntuales de trabajo, particularmente la libertad de pacto sobre la duración del contrato, conllevó una escasa implantación del trabajo en jornada reducida y una tardía atención normativa de carácter general. Las más tradicionales y abundantes intervenciones legislativas sobre el tiempo de trabajo han tenido como objeto la progresiva y tuitiva limitación del mismo, mediante el establecimiento de jornadas máximas y descansos mínimos.

Históricamente, la realización del trabajo en tiempo inferior al fijado como tope fue contemplado como mecanismo de respuesta transitoria frente a situaciones de crisis empresarial; no obstante, como forma de trabajo ordinaria de origen contractual sólo encontró abrigo jurídico en la normativa general al amparo de la autonomía de la voluntad y de la libertad de pacto sobre la duración de la jornada, por debajo de los máximos legales, y tan solo conllevó algunas consecuencias jurídicas indirectas en materia retributiva o de protección social. Las primeras reglas que previeron formas de trabajo análogas al hoy denominado a tiempo parcial y que lo ordenaron de forma más o menos detallada fueron incorporadas en la normativa sectorial, lógicamente más atenta a las específicas necesidades productivas de

cada concreto ámbito.

La consolidación autónoma del contrato a tiempo parcial como modalidad contractual de trabajo y su correspondiente deslinde de otros instrumentos jurídicos aptos para dar respuesta a necesidades puntuales de trabajo se deriva fundamentalmente de dos factores. Por una parte, de la consideración de una pluralidad de necesidades puntuales de trabajo como partes de jornadas en determinados períodos de referencia y su tratamiento unitario; por otra, de su configuración como objeto propio, directo y ordinario de un contrato de trabajo. Tales caracteres lo diferencian de la contratación temporal, cuyo objeto es la satisfacción de necesidades aisladas, y de las horas extraordinarias u otras formas de prestación especial o complementaria añadidas a una relación laboral y no delimitadoras de su objeto específico.

Las primeras normas de carácter general sobre el trabajo en jornada reducida lo articulan como medida de política de empleo. Tanto las inejecutadas previsiones de la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, y del DLey 49/1978, sobre política de rentas y empleo, como, posteriormente, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, tan sólo permiten la contratación a tiempo parcial, o, mejor, la aplicación del régimen de cotización social proporcional, respecto de determinados grupos de trabajadores desempleados. La primera definición general de esta figura se establece en el artículo 12 ET, conceptuándolo sobre una reducción de la jornada habitual de al menos un tercio, en módulo diario, semanal, mensual o anual, y estableciendo la regla de proporcionalidad en la cotización a la seguridad social. En la reforma de esta Ley, operada por la 32/1984, se suprimen los límites subjetivos del contrato a tiempo parcial y el módulo anual de referencia, normalizándose esta figura en el marco de la contratación laboral, y se crea el contrato de relevo y la jubilación parcial como forma de reparto de trabajo. En los años noventa, a partir del RD Ley 18/1993 y tras las Leyes 10 y 42/1994, el concepto legal del contrato a tiempo parcial suprime el límite cuantitativo de su jornada, reincorpora el módulo anual de referencia y absorbe el trabajo fijo discontinuo. De igual modo se procede a un reajuste de la normativa de seguridad social, mediante la aparición de un subtipo de jornada parcial, "marginal", inferior a doce horas a la semana o a cuarenta y ocho al mes, con una protección social y una cotización minoradas más allá de la proporcionalidad, y a través de la aplicación de la regla de proporcionalidad a todos los elementos conformadores de la relación de seguridad social. Finalmente, el

RD Ley 8/1997, suprime el infraprotegido trabajo a tiempo parcial "marginal", reconociendo a todos los trabajadores a tiempo parcial una acción protectora íntegra, por todas las contingencias protegidas por nuestro sistema de seguridad social, aun en términos proporcionales a su jornada.

4. Según el vigente concepto legal, es contrato a tiempo parcial aquél cuya jornada resulte inferior a la habitual en el ámbito de que se trate, cualquiera que sea la cuantía de la minoración y el período de referencia en el que se computen la jornada parcial y la completa de comparación. Convencionalmente se pueden fijar límites mínimos o máximos a las jornadas parciales, como paradigmáticamente ocurre en determinados ámbitos negociales para excluir la contratación a tiempo parcial "marginal", infraprotegida socialmente hasta fechas recientes, o para facilitar el acceso a prestaciones de desempleo durante los períodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos. El período de referencia mediato de cualquier contrato a tiempo parcial es el año; sin embargo el que constituye cada concreta jornada parcial será el inmediato, el menor en el que ésta pueda compararse por minoración con la completa y en el que se alternen tiempos de prestación inferiores y de inactividad superiores a los generales. En los términos legales, éste podrá ser el día, la semana, el mes o el año, sin perjuicio de que puedan establecerse otros susceptibles de subsumirse en alguno de aquellos: quincena, trimestre, semestre, etc, o la vigencia del mismo contrato, caso de ser ésta inferior al año. La jornada habitual o completa de comparación, por reducción, en "el ámbito de que se trate", será la aplicable a falta de pacto expreso sobre el particular en el menor ámbito de parangón posible. La jornada reducida objeto del contrato a tiempo parcial será la condición constitutiva y ordinaria de ese vínculo laboral, no una vicisitud contractual transitoria que presuponga y que resulte compatible con una relación a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial se ubica en la sistemática del Estatuto de los Trabajadores dentro de las modalidades contractuales. Materialmente, esto supone su ausencia de especialidad. El contrato a tiempo parcial sólo modaliza el género contractual al que pertenece, del que sólo se aleja por el elemento circunstancial de la cuantía de su jornada. No afecta a un elemento esencial en el contrato, ni constituye una relación laboral especial atípica. Esto se traduce en la "normalización" de la modalidad del contrato a tiempo parcial y tiene como consecuencia la aplicación al mismo, en principio, del estatuto jurídico general

y común del género contractual de trabajo. Formalmente, la modalización alude a que el factor de particularidad tiene su origen en la voluntad de las partes, más que en la especificidad sustancial y objetiva del tipo de prestación e intrínseca al mismo. De igual modo, la modalización se traduce en el protagonismo que asumen las partes en el contrato no sólo en la constitución y en la atribución de la especificidad de su vínculo, sino también en la regulación de su relación.

5. Formalmente, el contrato a tiempo parcial, puede nacer de forma expresa y formalizada, o de manera tácita, como consecuencia de las conductas concluyentes de las partes en entregar y aceptar prestaciones parciales. Temporalmente puede tener un origen inicial o sobrevenido, mediante la novación o la modificación de una relación anterior. Como consecuencia de su particularidad, el legislador impone la formalización del contrato a tiempo parcial por escrito y en modelo oficial, haciendo constar determinadas condiciones contractuales que definen su carácter específico: su vigencia, en su caso temporal y su causa, la jornada y su distribución. La omisión de tales requisitos formales o de la consignación de las respectivas condiciones conllevará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y/o a jornada completa, salvo prueba en contrario de su "naturaleza" temporal o de su "carácter" parcial. La primera supone la acreditación de la objetiva y causal temporalidad del trabajo y la segunda la de el efectivo carácter parcial de los servicios, dado que éste no se delimita legalmente en términos de causalidad.

El nacimiento a la tácita del contrato a tiempo parcial requiere también la acreditación de la efectiva realización y aceptación de prestaciones parciales, como consecuencia tanto de la sanción legal al incumplimiento de los expresados requisitos formales, como de la presunción general de existencia del contrato de trabajo o la previsión legal del consentimiento tácito del artículo 8-1 ET, que juega en favor del contrato laboral ordinario. Por la misma razón, también deberá demostrarse la no concurrencia de supuestos de jornadas reducidas que presuponen la existencia y que resultan compatibles con un trabajo a jornada completa.

El origen sobrevenido del contrato a tiempo parcial, derivado de la reducción de la jornada de un vínculo anterior a tiempo completo, puede ser consecuencia de un pacto

novatorio de las partes, en su caso tácito, o de una decisión modificativa empresarial adoptada en el marco del artículo 41 ET. Con carácter general, tales actuaciones no suponen la extinción del vínculo precedente, dada la igual naturaleza, causa contractual y régimen jurídico de los contratos afectados, y la aplicación del principio general de conservación del negocio jurídico. Por otra parte, en la medida en que la jornada completa o máxima no es una condición laboral irrenunciable en cuanto a su reducción, las partes son libres de pactar una alteración o novación de su contrato en los términos expresados, siempre, claro está, en el marco del lícito desenvolvimiento de la autonomía de la voluntad.

6. Otra forma de llegar al trabajo a tiempo parcial, en este caso más discutible, es la modificación de la jornada de trabajo. La jornada completa es susceptible de reducción definitiva ex artículo 41 ET, incluso cuando se encuentre prevista en convenio colectivo estatutario, dando lugar a una relación de trabajo a tiempo parcial y a una situación de desempleo parcial protegida en el ámbito de la seguridad social. La transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial tiene efectos meramente modificativos y por tanto es susceptible de articularse en un instrumento modificativo como el del citado precepto. La condición de trabajo "jornada" pactada en convenio estatutario cuya afectación viene vedada en este marco normativo es la jornada máxima y la alteración prohibida es su superación. La minoración no supone, por tanto, su derogación, y en esos términos resulta disponible a través de tal mecanismo legal, al igual que es disponible para la voluntad conjunta de las partes en cualquier momento de la relación. Por otra parte, de otro modo se dejaría injustificadamente sin protección a los trabajadores cuya jornada no estuviera establecida en una norma paccionada y se potenciaría la individualización y la contractualización del tiempo de trabajo en perjuicio de la negociación colectiva. La reducción definitiva de la jornada completa precedente supone el nacimiento de una relación de trabajo a tiempo parcial aun cuando su origen no sea estrictamente voluntario, por cuanto que la nueva condición se contractualiza en adelante.

De la reducción de la jornada impuesta por el empresario en el marco del artículo 41 ET se derivará una situación de desempleo parcial protegido aunque la modificación sea definitiva, y aunque la articulación de los procedimientos del citado precepto no precise la intervención de la autoridad laboral. La precisión sobre el carácter temporal de la reducción

de la jornada, constitutiva de la situación de desempleo parcial definida por el artículo 1-4 del RD 625/1985, debe entenderse referida bien a la vigencia de la situación de desempleo protegido, bien al tiempo de trabajo como objeto de reducción. La autorización administrativa exigida en este precepto se limitará en el supuesto de reducción impuesta ex artículo 41 ET a la acreditación de la situación de desempleo para el efectivo devengo de la prestación de seguridad social, no a la autorización de la decisión empresarial. Material y finalísticamente la situación fáctica de desempleo provocada por una actuación de este tenor es más gravosa para el trabajador que la transitoria articulada en un expediente de regulación de empleo. Formalmente, el artículo 208-1-3 LGSS, que sirve de base al citado precepto reglamentario, no precisa las discutidas condiciones del desempleo parcial (vigencia temporal y autorización administrativa), que posiblemente exceden de su marco legal en ese sentido.

7. En el contrato a tiempo parcial debe precisarse no sólo la cuantía de su jornada, sino también su distribución en todas las unidades de cómputo en las que se vaya a realizar la prestación, sea regular o no; no resultando lícita la previsión de cláusulas de variación por voluntad unilateral del empresario. En primer lugar, el artículo 18-1 RFO impone tal "identificación", al igual que el modelo oficial de este contrato que se incluye como anexo del citado Reglamento, de la que sólo se excepciona el trabajo fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas, como consecuencia de su objetiva irregularidad. En segundo lugar, el artículo 34 ET también impone la constancia de la cuantía y la distribución del tiempo de trabajo con carácter general. En tercer lugar, la posible y tutelable dedicación simultánea del trabajador a tiempo parcial a otras actividades, en su caso profesionales, podría verse perjudicada por tales variaciones.

Finalmente, el ordenamiento laboral contempla otros instrumentos destinados a la alteración de la jornada o del horario para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades cambiantes de las organizaciones productivas, particularmente accesibles respecto del contrato a tiempo parcial. Entre ellas cabe destacar la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de fácil utilización cuando la condición a modificar tiene origen contractual, como ocurrirá con carácter general en el trabajo a tiempo parcial; la realización de horas extraordinarias y su compensación con descansos en los cuatro meses siguientes, cuyo uso supondrá el simple cambio de ubicación del tiempo de trabajo, y que también resulta más

accesible en el trabajo a tiempo parcial por no verse en muchas ocasiones limitado por las jornadas máximas y los descansos mínimos; o la novación pactada, con frecuencia deseable para el trabajador si supone un incremento de su jornada y de su retribución.

8. El tiempo delimita la relación de trabajo desde dos dimensiones. En primer lugar su vigencia, medida de forma ininterrumpida y continuada desde el inicio del vínculo hasta su término, en términos de tiempo natural o de calendario. En segundo lugar su jornada, referida en unidades naturales (día, semana, mes o año) y computada en tiempo de prestación efectiva. Ambos elementos se expresan y desarrollan de forma separada. No obstante, el vigente y amplio concepto legal del contrato a tiempo parcial puede provocar ciertas dificultades de deslinde con el contrato temporal cuando ambas modalidades contractuales se yuxtapongan, particularmente cuando aquél adopte amplios períodos de referencia. En cualquier caso, el carácter parcial de la jornada no debe afectar al régimen de su vigencia, ni a los plazos mínimos o máximos legales que, en su caso, se prescriban, ni al cómputo de la duración pactada.

El contrato a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido o determinado, en los supuestos en que legalmente se admita la contratación temporal, salvo en el supuesto de formación. El contrato a tiempo parcial carece, por tanto y en principio, de particularidades en materia de vigencia respecto del género contractual al que pertenece. No obstante existen dos subtipos de contratos a tiempo parcial específicos en atención, aunque no sólo, a su duración. Por un lado, el contrato de relevo, cuya vigencia viene en principio determinada por la llegada a la edad de jubilación ordinaria del trabajador jubilado parcialmente que comparte su jornada. Por otro, el realizado para prestar trabajos en actividades fijas discontinuas, como regla general indefinido, salvo que concurra alguna causa de temporalidad que se yuxtaponga a la actividad fija discontinua o que se trate de un contrato temporal no causal. En este sentido, respecto del contrato para la formación, vedado a tiempo parcial, resulta no obstante discutible tal prohibición cuando se trate de acceder a la formación adecuada para un puesto u oficio propio de una actividad objetiva y únicamente desarrollada de forma discontinua, especialmente si la duración de su ciclo de actividad es particularmente breve o/y si el adecuado aprendizaje precisa cierta prolongación temporal.

9. Reglamentariamente se prescribe que "los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva". Este reconocimiento supone una manifestación específica del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo, que parte del presupuesto de esencial identidad del vínculo a tiempo parcial respecto del género contractual al que pertenece. En principio, los trabajadores a tiempo parcial serán titulares del mismo catálogo de derechos y obligaciones que conforman el estatuto jurídico de cualquier trabajador asalariado. La parcialidad de la prestación no afectará a su titularidad sino a su alcance. Tales derechos y obligaciones sólo se verán afectados en su efectivo cumplimiento, ejercicio o disfrute cuando el tiempo de trabajo incida en su conformación y sean mesurables o cuantificables.

Las "peculiaridades" a las que alude el citado precepto reglamentario se refieren a cualquier tratamiento no igual y deberán justificarse objetivamente en cada caso en el menor tiempo de prestación, en términos de adecuación, compatibilidad, racionalidad o proporcionalidad. El expreso reconocimiento legal de la igualdad de los trabajadores a tiempo parcial y la admisión de tratos diferenciados justificados supone la casi conformación de la parcialidad del trabajo como causa de discriminación prohibida. Por una parte, por atribuirle relevancia jurídica en tal sentido, lo cual es particularmente relevante en las relaciones entre privados. Por otra, especialmente, por suponer la atribución de la carga de la prueba de la justificación de un eventual tratamiento desigual a quien lo pretenda, dado el expreso establecimiento de la igualdad de los trabajadores a tiempo parcial como regla general.

Respecto de las fuentes de establecimiento de reglas peculiares para los trabajadores a tiempo parcial, a pesar de la restricción del citado precepto reglamentario a la ley y a la negociación colectiva, deben entenderse habilitadas las distintas fuentes de obligaciones y derechos laborales, incluida la autonomía de la voluntad y las facultades directivas, de conformidad con la normativa general, fundamentalmente el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, a la que no parece que pueda limitar una norma de menor rango. Por otra parte, la potencial diversidad y pluralidad de distribuciones y cuantías de las jornadas parciales, y la vocación de generalidad y de homogeneidad de las normas estatales y

convencionales y su todavía conformación sobre el presupuesto de la relación de trabajo típica, a jornada completa, dificulta la adecuación de muchos de sus contenidos al trabajo a tiempo parcial y hace seguramente imprescindible la atención individualizada por vía contractual. La intervención de la autonomía de la voluntad y de las facultades empresariales en la regulación y especificación del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial no se desarrollará seguramente de forma inicial y programada; sino de manera progresiva, con ocasión de la concreta aplicación de cada condición laboral prevista en la norma general, cuya articulación e interpretación en el trabajo a tiempo parcial resulte discutible.

El análisis de la aplicación de las condiciones de trabajo y empleo y de los derechos y obligaciones laborales al trabajo a tiempo parcial debe realizarse en función de cada concreta institución y de cada específico tipo de jornada y horario parcial. Multitud de elementos constitutivos del estatuto jurídico del trabajador asalariado se devengan o se configuran en tiempo de prestación, por lo que la reducción de la jornada incidirá en los mismos. No obstante esta incidencia no será igual en todo caso, dependiendo de la condición, y de la cuantía y distribución del tiempo parcial de trabajo. La regla de proporcionalidad aritmética resulta insuficiente, siendo más adecuado el análisis funcional de cada institución, su virtualidad y el efectivo cumplimiento del mismo en cada caso.

10. El trabajo fijo discontinuo es aquél en el que se suceden ciclos de actividad dentro de un período de referencia inmediato anual o, al menos, superior al mes; alternándose en ese período tiempos de trabajo inferiores a los habituales con tiempos de inactividad mayores que los generales y de duración superior al mes. Esta forma de prestación se califica como a tiempo parcial aun cuando su jornada coincida con la habitual en la actividad de que se trate, en cuyo caso habrá que acudir a otro parámetro de comparación, como los días laborables con carácter general. El trabajo fijo periódico es una modalidad de trabajo fijo discontinuo en el que los ciclos de actividad se reiteran de forma regular.

11. El contrato de relevo es en principio un contrato a tiempo parcial y de vigencia determinada, si bien nada impide a las partes pactar una jornada completa y renunciar a la cláusula de temporalidad. La jubilación parcial y la correspondiente reducción de la jornada del trabajador que accede a esa situación precisa del acuerdo entre éste y su empleador,

aunque también puede establecerse convencionalmente su carácter forzoso para el empresario, si el trabajador lo solicita y concurren los requisitos legales para su nacimiento, y posiblemente también para ambos, como medida de fomento del empleo y siempre que el trabajador que accede al retiro pueda acceder a prestaciones contributivas por esa contingencia (DA 10ª ET). No resulta obligatoria la atribución al trabajador relevista de las mismas funciones y puesto que los del jubilado parcialmente, ni sus derechos económicos tienen que ser los mismos si no reúnen las mismas condiciones.

12. La tendencia ampliadora del concepto del trabajo a tiempo parcial que ha sufrido nuestro ordenamiento también se observa en el ámbito internacional, tanto en lo que se refiere a la supresión de los límites cuantitativos a la reducción de la jornada, como en lo relativo a la inclusión del período de referencia anual y a la absorción del trabajo de temporada. De los ordenamientos consultados, tan sólo prescriben límites a la reducción de la jornada parcial el Derecho francés (un quinto) y el argentino (un tercio), no contemplando tampoco éste el período de referencia anual. Los ordenamientos que contemplan reglas expresas sobre el trabajo a tiempo parcial, fundamentalmente el italiano, el francés y el alemán, son por lo general más minuciosos y exhaustivos que el español. En ellos se contienen previsiones omitidas en nuestra legislación, en materias como contratación, novación y derecho de retorno, horas complementarias, cláusulas de variación de la jornada, remisión de la gestión de esta forma de trabajo a la negociación colectiva, reparto de empleo, condiciones de trabajo, etc; o, sobre subtipos de contratos a tiempo parcial como el empleo compartido, los contratos de solidaridad, las reducciones temporales de jornada para mantener el empleo o las prejubilaciones progresivas.

Al igual que nuestra normativa, los ordenamientos consultados también parten del principio general de igualdad y proporcionalidad en su tratamiento jurídico. No obstante, en ocasiones admiten la existencia de normas, especialmente en materia de protección social, que fijan sus umbrales de aplicación en determinadas cuantías de jornada, excluyendo de su ámbito las de escasa entidad. Especialmente en Alemania y en el Reino Unido, donde algunas de estas reglas fueron derogadas en 1995 por su contradicción con la normativa Europea sobre no discriminación por razón del sexo.

En el ámbito de la Unión Europea, una propuesta de Directiva de 1982, modificada al año siguiente, y dos de 1990, intentaron alumbrar algunas normas comunes en materia de trabajo a tiempo parcial. La primera contempla reglas abundantes y minuciosas sobre el mismo y sus condiciones de trabajo y empleo, a la luz del principio de igualdad y no discriminación. Las segundas contienen previsiones más generales y conjuntas sobre el trabajo a tiempo parcial y el temporal, con el objeto de evitar el fraccionamiento del mercado de trabajo, y la distorsión de la libre competencia en la comunidad y el "dumping social" que puede producirse como consecuencia de la diversidad de legislaciones internas. Por lo demás, los órganos de la Unión Europea siguen declarando en distintos documentos la necesidad de proceder a una regulación uniforme del trabajo a tiempo parcial, especialmente en el marco de la política de empleo y de lucha contra el desempleo.

Particular trascendencia tiene también la aportación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de no discriminación indirecta por razón del sexo, en relación con el trabajo a tiempo parcial, fuertemente feminizado. En ocasiones este órgano ha entendido discriminatoria la exclusión o la limitación del disfrute de algunos derechos por parte de las trabajadoras a tiempo parcial, como las retribuciones de los permisos de formación de representantes de los trabajadores, los planes de pensiones, la promoción profesional o los subsidios por extinción del contrato. Por el contrario, ha estimado justificada la limitación de la retribución de las horas extraordinarias sólo respecto de las que exceden de la jornada completa, y el establecimiento de cuantías mínimas de jornada para acceder a determinadas prestaciones sociales.

En lo que se refiere a la normativa internacional, desde los años cincuenta la Organización Internacional del Trabajo también ha sido particularmente sensible al trabajo a tiempo parcial como forma de prestación más desprotegida, feminizada y como mecanismo de promoción del empleo. A este organismo se debe además, una de las primeras y más trascendentes definiciones del trabajo a tiempo parcial, en 1963. Pero es en 1994 cuando esa preocupación se plasma en términos más claros en el Convenio nº175 y en la Recomendación nº182, sobre el trabajo a tiempo parcial. Es especialmente significativa la evolución que el concepto del trabajo a tiempo parcial ha sufrido también en el seno de la OIT, más amplio y flexible en estos últimos instrumentos que en su clásica definición de los años sesenta. En

ésta la jornada parcial debía tener una duración "considerablemente menor" a la normal, en un período de referencia diario o semanal; mientras que en la de 1994 basta cualquier reducción y admite cualquier período de referencia. Por lo demás tanto el Convenio como la Recomendación citados contemplan abundantes reglas sobre las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores a tiempo parcial, como siempre a la luz del principio de igualdad y proporcionalidad.

BIBLIOGRAFIA

- ABELLA MESTANZA, M.J. y GARCIA VIÑA, J., "Los permisos de matrimonio y mudanza", T.S., nº65, 1996.
- ACARL., Las nuevas normas de contratación laboral, Madrid, 1994.
- ACKERMAN, M.E., "Jornada de trabajo y descansos remunerados en Argentina", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- AGUT GARCIA, C., "Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social: Régimen jurídico del campo de aplicación", R.T.S.S., nº15, 1994.
- AHUMADA VILLALVA, B., "La política de empleo en las Comunidades Autónomas y los incentivos al empleo juvenil", RR.LL., nº12, 1991.
- ALAIMO, A., "Le modificazioni della distribuzione dell'orario nel rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Italiana di diritto del lavoro, I-1987.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar", R.P.S., nº121, 1979.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "Un concepto clásico de la relación entre ley y convenio colectivo" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "El desempleo: niveles protegidos y régimen de las prestaciones", en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo", R.E.D.T., nº28, 1986.
- ALARCON CARACUEL, M.R., La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "Fomento y defensa del empleo y ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- ALARCON CARACUEL, M.R., "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", en VV.AA. (coords. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994 (también en RR.LL., nº17-18, 1994).
- ALARCON CARACUEL, M.R., "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995.

- ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S., Compendio de Seguridad Social, Madrid, 1990.
- ALBIOL MONTESINOS, I., "La jubilación anticipada en la negociación colectiva de 1981 y 1982 (Lineas de tendencia)", R.S.S., N°16, 1982.
- ALBIOL MONTESINOS, I., El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa, 1990.
- ALBIOL MONTESINOS, I., El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales, Bilbao, 1992.
- ALBIOL MONTESINOS, I., "Consideraciones sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", Tribuna Social, n°40, 1994.
- ALBIOL MONTESINOS, I., Contratos formativos: prácticas y aprendizaje, Valencia, 1994.
- ALBIOL MONTESINOS, I., Los representantes de los trabajadores en la Jurisprudencia Laboral, Valencia, 1995.
- ALBURQUERQUE, R., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989.
- ALCOLEA TEJEDOR, P., Discriminación laboral de la mujer, estudio de la doctrina jurisprudencial española y comunitaria sobre la discriminación laboral de la mujer desde 1980, Valencia, 1994.
- ALEMANY ZARAGOZA, E., La relación laboral del directivo, Pamplona, 1994.
- ALESSE, A., "Il lavoro a tempo parziale: considerazioni critico-esegetiche sull'art.5 della legge 19 dicembre 1984, n°863", Rivista Italiana di diritto del lavoro, I-1988.
- ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J., Jornada y ordenación del tiempo de trabajo, Valencia, 1994.
- ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", RR.LL., n°1, 1995.
- ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T., "Los pactos o acuerdos de empresa: Naturaleza y régimen jurídico", RR.LL., n°4, 1995.
- ALFONSO MELLADO, C. y PEÑA OBIOL, S., Vacaciones, fiestas y descanso semanal, Valencia, 1996.
- ALMANSA PASTOR, J.M., "Forma y efectos de la extinción por causas objetivas", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo- IX, Vol.1º, Madrid. 1983.

- ALMANSA PASTOR, J.M., Derecho de la Seguridad Social, Madrid, 1991.
- ALONSO GARCIA, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", R.A.P., nº100, 1983.
- ALONSO GARCIA, E., "Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución", R.E.D.T., nº29, 1987.
- ALONSO GARCIA, E., Comentario a la STCO 23/1988, de 22 de febrero (BOE de 18 de marzo), en ALONSO OLEA, M., Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo VI, Madrid, 1989.
- ALONSO GARCIA, M., La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, 1958.
- ALONSO GARCIA, M., Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985.
- ALONSO LIGERO, M.S., "Lactancia y guarda legal", VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982.
- ALONSO OLEA, M., Pactos colectivos y contratos de grupo, Madrid, 1955.
- ALONSO OLEA, M., "En torno al concepto de contrato de trabajo", Anuario de Derecho Civil, I, 1967.
- ALONSO OLEA, M., "Características comunes y clasificación de los Regímenes Especiales", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, 1972.
- ALONSO OLEA, M., El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve, Madrid, 1980.
- ALONSO OLEA, M., "El paro forzoso y su aseguramiento", R.P.S., nº129, 1981.
- ALONSO OLEA, M., "Trabajo como bien escaso" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- ALONSO OLEA, M., Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social, Tomo I, Madrid, 1983.
- ALONSO OLEA, M., "Discriminaciones laborales y Jurisprudencia Constitucional", R.E.D.T., nº16, 1983.
- ALONSO OLEA, M., "Jornada de trabajo y temas conexos", R.P.S., nº141, 1984.

- ALONSO OLEA, M., "Igualdad y desigualdad salarial", R.E.D.T., nº20, 1984.
- ALONSO OLEA, M., Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, de 9 de marzo (BOE de 3 de abril), en Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Tomo II, Madrid, 1985.
- ALONSO OLEA, M., "Discriminaciones laborales y Jurisprudencia Constitucional", en VV.AA., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, Madrid, 1985.
- ALONSO OLEA, M., "Sobre la 'Doble garantía...material (y)... formal...para la imposición de sanciones administrativas' a empresarios en materia laboral", R.E.D.T., nº39, 1989.
- ALONSO OLEA, M., Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución, Madrid, 1990.
- ALONSO OLEA, M., "La reforma laboral de 1993-1994. Origen e idea general de su carácter", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., Derecho del Trabajo, Madrid, 1991.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., "El paro forzoso, clases y aseguramiento", R.P.S., nº145, 1985.
- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Madrid, 1990.
- ALVAREZ ALCOLEA, M., "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", R.E.D.T., Nº5.
- ALVAREZ MARTINEZ, J.C., "Del permiso laboral para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Comentario al apartado d) del número 3 del artículo 37 del E.T.", T.S., nº65, 1996.
- ALVAREZ DE LA ROSA, M., "La regulación del trabajo de los minusválidos" (II), RR.LL., nº11, 1987.
- AMATO, F., "La disciplina legale del lavoro a tempo parziale: l'art.5 della legge 19.12.1984 n.863, Lavoro 80, 1985.
- AMBROSIONI, L.A., "Régimen de contrato de trabajo. Modificación. Ley 24.465, derecho del trabajo, nº6, 1995.
- APARICIO TOVAR, J., "La forma en el contrato de trabajo", R.E.D.T., nº1, 1980.
- ARAMENDI SANCHEZ, P., "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del

empleo", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995.

- ARDAU, G., "Parere legale sul trattamento del lavoro a part time", Orientamenti della giurisprudenza del lavoro, 1972.

- ARGÜELLES BLANCO, A.R., La excedencia laboral voluntaria, Pamplona, 1997.

- ARNAL MAQUEDA, J., "El contrato de trabajo a domicilio", Barcelona, 1987.

- ARRIGO, G., "la nuova legge sul part time, Contrattazione, n°1/2, 1985.

- ARRUE MENDIZABAL, M., "La forma del contrato de trabajo", R.T.S.S., N°17, 1995.

- BALLESTER LAGUNA, F., "El principio de igualdad en la aplicación de la ley en sede judicial: su configuración por el Tribunal Constitucional", R.T.S.S., n°2, 1991.

- BALLESTER PASTOR, M.A., "Discriminación y trato diferenciado normativo por razón de sexo", R.T.S.S., n°12, 1993.

- BALLESTER PASTOR, M.A., Diferencia y discriminación normativa por razón del sexo en el orden laboral, 1994.

- BALLESTER PASTOR, M.A., "Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural", R.T.S.S., n°16, 1994.

- BALLESTER PASTOR, M.A., "La formación teórica en el contrato de aprendizaje", A.L., n°2, 1995.

- BALLESTER PASTOR, M.A., El período de prueba, Valencia, 1995.

- BAROIN, D. y LOOS, J., "Protection juridique et couverture sociale du travail à temps partiel en Europe", Droit Social, n°7 y 8, 1982.

- BAROIN, D., "El trabajo a tiempo parcial en Francia", en JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985.

- BARREIRO GONZALEZ, G., "El período de prueba", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983.

- BARREIRO GONZALEZ, G., El crédito de horas de los representantes de los trabajadores, Madrid, 1984.

- BARREIRO GONZALEZ, G., La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad, Madrid, 1986.

- BARREIRO GONZALEZ, G., CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J., Contratos laborales temporales, Madrid, 1993.
- BARRIONUEVO PEÑA, J.C., "Financiación y gestión del Régimen especial agrario, ambos en VV.AA.", Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, 1972.
- BARTHELEMY, J., "La durée effective du contrat à temps partiel doit-elle être fixée manière précise?", Droit Social, nº11, 1996.
- BAYLOS GRAU, A., "Trabajo temporal y no discriminación", RR.LL., Tomo-II, 1987.
- BAYLOS GRAU, A., Derecho del Trabajo: modelo para armar, Valladolid, 1991.
- BAYLOS GRAU, A., "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994.
- BAYON CHACON, G., "Los problemas de forma en el contrato de trabajo", Revista de Derecho Privado, nºXXXIX, 1955.
- BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E., Manual de Derecho del Trabajo, Vol.II, Madrid, 1964.
- BENSON, J., "Trade Union attitudes to job-sharing in Australia and some lessons for the U.K.", Industrial Relations Journal, vol.13, nº3, 1982.
- BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, A., "La relación laboral de carácter especial de los Viajantes de Comercio", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985.
- BÉRLIER, G., "Le travail à temps partiel annuel: un nouveau pas vers "l'indétermination" dans le contrat de travail", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994.
- BÉRLIER, G., "Quelques questions autour de la loi Robien", Droit Social, nº12, 1996.
- BERROCAL, L., "Movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo en Europa", RR.LL., Tomo-II, 1986.
- BIELENSKI, H. (ed. preparada para la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), New forms of work and activity (Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries), Dublín, 1994.
- BLASCO LAHOZ, J.F., "Las modificaciones en materia de Seguridad Social en 1993", A.L., nº27, 1994.
- BLASCO PELLICER, A., "La novación extintiva del contrato de trabajo", R.T.S.S., nº15,

1994.

- BLASCO PELLICER, A., La individualización de las relaciones laborales, Madrid, 1995.
- BLASCO PELLICER, A., "Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo", RR.LL., nº12, 1995.
- BLASCO SEGURA, B., "En torno al contrato de trabajo de temporada", A.L., nº45, 1985.
- BLASCO SEGURA, B., "Trabajo en común y contrato de grupo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985.
- BLYTON, P., "Reorganiser la durée du travail", Revue Internationale de Sciences Sociales, nº19, Vol.XXXIV, nº1, 1982.
- BORCIER, M., "Temps partiel", Intersociales, nº95, 1983.
- BORGEGELLI, "Il lavoro a tempo parziale", Rivista Giuridica del Lavoro, I, 1980.
- BORRAJO DACRUZ, E., "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social" R.P.S., Nº120, 1978.
- BORRAJO DACRUZ, E., "Guía de la contratación laboral temporal", A.L., nº23, 1985.
- BORRAJO DACRUZ, E., "El personal de alta dirección en la empresa", R.E.D.T., nº22, 1985.
- BORRAJO DACRUZ, E., "El personal de alta dirección en la empresa", en VV.AA. (dir. el mismo), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.
- BORRAJO DACRUZ, E., "Agentes de comercio y mercantiles", A.L., nº13, 1991.
- BORRAJO DACRUZ, E., "Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas", A.L., nº3, 1993.
- BOSCH, G. (Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania), "De las cuarenta a las treinta y cinco horas. Reducción y mayor flexibilidad de la semana de trabajo en la República Federal de Alemania", R.I.T., Vol.109, 1990, nº4.
- BOSSANS, D., "Contrat à temps partiel", Liaisons Sociales, nº esp., 1982.
- BOSWORTH, D. y DAWKINS, P., "Women and part.time work", Industrial Relations Journal, Vol.13, nº3, 1982.

- BOWERS, J. y HONEYBALL, S., Textbook on Labour Law, London, 1993.
- BROLLO, M., Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato, Nápoles, 1991.
- BRONSTEIN, A.S., "Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y perspectivas", R.I.T., Vol.114, 1995, nº2.
- BUEN, N. DE, "La jornada de trabajo y descansos remunerados en México", en VV.AA. (coord. él mismo, Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- BÜCHTEMANN, C.F. y QUACK, S., "¿'puentes' o 'trampas'? en el empleo atípico en la república federal de Alemania", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992.
- CABANELLAS DE TORRES, G. (actualizada y ampliada por CABANELLAS DE LAS CUEVAS, G.), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1992.
- CABEZA PEREIRO, J., "Discriminación salarial indirecta por razón del sexo" (Comentario a la TC 58/1994, de 28 de febrero (BOE de 24 de marzo), RR.LL., nº20, 1994.
- CABEZA PEREIRO, J., "Reducción de jornada y situación legal de desempleo", Aranzadi Social, Tomo I, 1996.
- CABRERA BAZAN, J., La novación ilícita del contrato de trabajo, Sevilla, 1963.
- CABRERA BAZAN, J., "Trabajo y tiempo", R.P.S., nº121, 1979.
- CABRERA BAZAN, J., "Sobre la causa y el principio de equivalencia de prestaciones en el Contrato de Trabajo", en VV.AA., Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980.
- CABRERA BAZAN, J., Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico, Madrid, 1981.
- CABRERA BAZAN, J., "La relación especial de los deportistas profesionales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.
- CAIRE, G., "el empleo asalariado atípico en Francia", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992.
- CAMAS RODA, F., "El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995.
- CAMPS RUIZ, L.M., Los principios de norma más favorable y de condición más

beneficiosa en las fuentes del Derecho del trabajo español, Madrid, 1976.

- CAMPS RUIZ, L.M., Comentario al artículo 12 ET.- Trabajo a tiempo parcial, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981.

- CAMPS RUIZ, L.M., "La nueva regulación de la relación laboral especial de los representantes de comercio", A.L., nº48, 1985.

- CAMPS RUIZ, L.M., "Antigüedad", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo V, Madrid, 1985.

- CAMPS RUIZ, L.M., "La relación laboral especial de los representantes de comercio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.

- CAMPS RUIZ, L.M., "La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.

- CAMPS RUIZ, L.M., "Sobre el papel del reglamento en el Ordenamiento Laboral", R.T.S.S., nº2, 1991.

- CAMPS RUIZ, L.M., "Complementos salariales de carácter personal", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre el salario, Madrid, 1993.

- CAMPS RUIZ, L.M., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994.

- CAMPS RUIZ, L.M., La nueva regulación del mercado de trabajo, Valencia, 1994.

- CAMPS RUIZ, L.M., La modificación de las condiciones de trabajo, Valencia, 1994.

- CAMPS RUIZ, L.M., Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma, 1994.

- CAMPS RUIZ, L.M., La contratación laboral temporal, Valencia, 1995.

- CAMPS RUIZ, L.M. y SALA FRANCO, T., "Legalidad y tipicidad de las infracciones laborales de los empresarios", RR.LL., Tomo-I, 1987.

- CARBONE, L., "Tutela del lavoratore part-time", Informazione previdenziale, 1986.

- CARINCI, F., Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato, Torino, 1985, vol.II.

- CARMONA POZAS, F., "La duración del contrato de trabajo", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977.

- CARRASCO GARCIA, N., "El empleo a tiempo parcial: evolución y tendencias",

Economistas (Colegio de Madrid), nº70, 1996.

- CARRASCO PERERA, A., "El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional", R.E.D.Const., nº11, 1984.

- CARRO IGELMO, A.J., El despido disciplinario, 1984.

- CARUSO, B. (trad. PEREZ DEL RIO, M.T.), "La aplicación judicial de las normas sobre igualdad de trato", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral, Pamplona, 1997.

- CASAS BAAMONDE, M.E., "Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas", R.E.D.T., nº1, 1980.

- CASAS BAAMONDE, M.E., "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional", RR.LL., nº6, 1985.

- CASAS BAAMONDE, M.E., "Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la contratación laboral, Madrid, 1992.

- CASAS BAAMONDE, M.E., "La individualización de las relaciones laborales", RR.LL., nº20-21, Tomo II, 1991.

- CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", en VV.AA. (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.

- CASAS BAAMONDE, M.E. y BAYLOS GRAU, A., "Organización del trabajo y autonomía individual, la 'desregulación' del convenio colectivo", RR.LL., nº16, 1986.

- CASAS BAAMONDE, M.E., BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRIGUEZ, "Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español", RR.LL., nº23, Tomo II, 1987.

- CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL-RE, F., "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RR.LL., nº7/8, 1989.

- CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL RE, F., "Legislación delegada y ordenamiento laboral: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", RR.LL., nº8, 1995.

- CASAUX, L., "Le travail sainsonnier non precare?", Droit social, nº2, 1988.

- CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Común y Foral, Tomo 3 (revisada y puesta al día por GARCIA CANTERO, G.), Madrid, 1983.

- CASTAN TOBEÑAS, J., Derecho Civil Español, Comun y Foral, Tomo 1, Vol.II (revisada y puesta al día por DE LOS MOZOS, J.L.), Madrid, 1984.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales, Pamplona, 1993.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., "Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal", D.L., nº44, 1994.
- CATAUDELLA, A., "Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro", Il Diritto del lavoro, I, 1983.
- CAVAS MARTINEZ, F., "La contratación temporal como medida de fomento del empleo", R.E.D.T., nº31, 1987.
- CAVAS MARTINEZ, F., "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", R.E.D.T., nº63.
- CCOO, FEDERACION DE ALIMENTACION, I Jornadas sobre los trabajadores fijos discontinuos en la industria alimentaria, Julio de 1985, Madrid.
- CESTER, C., "Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica", Quaderni di Diritto del Lavoro e delle relazioni Industriali, "L'orario di lavoro", nº17, 1995.
- CLEOFÉ SANCHEZ, D., "Régimen Especial de Empleados de Hogar", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, 1972.
- COLLADO LUIS, S., "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación de condiciones de trabajo", A.L., nº10, 1994.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Le travail volontaire a tems partiel, Comunicación de la Comisión, DOC.COM. (80), Bruselas, 1980.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Informe sobre tres propuestas de Directivas del Consejo relativas a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo, a la distorsión de la competencia y a la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores temporales, DOC.COM. (90), 228 final, Bruselas, 1990.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro blanco, Boletín de las Comunidades Europeas, Suplemento 6/1993, Bruselas, 1993.
- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Comunicación al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Programa de acción social a medio plazo (1995-1997), DOC.COM. (95), 134 final, Bruselas, 1995.
- COMISION EUROPEA, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, El empleo en Europa 1995, Bruselas, 1995.

- COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Informe relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado de la Comunidad Europea, DOC.COM. (95), 184 final, Bruselas, 1995.
- COMITE PERMANENTE DE EMPLEO DE LA UNION EUROPEA, Acuerdo en favor del trabajo a tiempo parcial, reunión del 22 de septiembre de 1994, Bulletin quotidien Europe, Europe Agence internationale d'information pour la presse, nº1899, 28 de septiembre de 1994.
- COMUNIDADES EUROPEAS, "Orientación sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre jubilación flexible", R.T., nº61 y 62, 1981.
- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad (I)", A.L., nº29, 1985.
- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Autonomía individual: alternativa de desarrollo", RR.LL., nº20-21, 1991.
- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Fraude de Ley y Jurisprudencia", en VV.AA., (dir. VIDAL CARUANA, G.), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991.
- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes), Tomo I-Vol.2º, Madrid, 1994.
- CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, COMISION GESTORA DE LA ASOCIACION DE LABORALISTAS DE ESPAÑA Y ASOCIACION PRO-DERECHOS HUMANOS, con adhesión de la ASOCIACION LIBRE DE ABOGADOS, ASOCIACION CRITICA DEL DERECHO y de la FEDERACION DE ORGANIZACIONES JURIDICAS PROGRESISTAS, "Escrito dirigido al Defensor del Pueblo en funciones solicitando la interposición de recurso de inconstitucionalidad frente a ciertos preceptos de las Leyes 10/1994 y 11/1994", RR.LL., nº20, 1994.
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Dictamen sobre la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1994. También en RR.LL., nº1, 1994.
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1995, Madrid, 1996.
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, El trabajo a tiempo parcial. Informe 4, Madrid, 1996.
- CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas" I y II, RR.LL., nº3 y 5, 1986.
- CORTES GENERALES (ed. preparada por MERINO MERCHAN, J.F.), Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios, Madrid, 1980.

- CORTEZO, J., "La no discriminación laboral por el sexo en la Comunidad Económica Europea", R.T., nº70, 1983.
- COUTINHO ALMEIDA, F.J., "El trabajo de los estibadores portuarios en los Derechos español y portugués", R.E.D.T., nº57, 1993.
- COUTURIER, G., Droit du travail. 1/Les relations individuelles de travail, Paris, 1990.
- CREMADES, B.M., "El tratamiento igual en la empresa", R.P.S., nº83, 1969.
- CRUZ VILLALON, J., Las modificaciones de la prestación de trabajo, Madrid, 1983.
- CRUZ VILLALON, J., "El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", RR.LL., nº6, 1985.
- CRUZ VILLALON, J., "La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo", RR.LL., Tomo I, 1989.
- CRUZ VILLALON, J., "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- CRUZ VILLALON, J., "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994.
- CUBAS MORALES, A., "El campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social", R.T.S.S., nº12, 1993.
- CUBAS MORALES, A., "¿Continua vigente el artículo 7.5 de la Ley general de la Seguridad Social?", R.T.S.S., N°11, 1993.
- CUBAS MORALES, A., "Anotaciones para la necesaria reforma del Régimen Especial de los Empleados de Hogar", T.S., nº42, 1994.
- CUBAS MORALES, A., "El campo de aplicación y la 'estructura' del sistema en la nueva Ley General de la Seguridad Social. Presente y futuro de los Regímenes Especiales", T.S., nº56/57, 1995.
- CUEVAS LOPEZ, J. y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, J., "Elecciones a representantes de los trabajadores" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- CUVILLIER, R., "¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?", Ginebra, 1982.
- CHARRO BAENA, P., El derecho a vacaciones en el ámbito laboral. Origen y evolución histórica, sistema normativo y configuración jurídica del mismo, 1993.

- D'ANTONA, M., "La autonomía individual y las fuentes del derecho del Trabajo", RR.LL., nº20-21, 1991.
- DÄUBLER, W., "Una reforma del diritto del lavoro tedesco? Prime osservazioni sul Beschäftigungsforderungs 26 aprile 1985, Rivista italiana di diritto del lavoro, nº4, 1985.
- DÄUBLER, W. (trad. ACERO SERNA, M.P. y ACERO LOPEZ, P., rev. OJEDA AVILES, A.), Derecho del Trabajo, Madrid, 1994.
- DAUGAREILH, I. (trad. FRANCO, M.), "Aspetti giuridici del lavoro atipico", Lavoro e Diritto, nº1, 1992.
- DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", RR.LL., nº7/8, 1989.
- DAVIES, P.L. y FREEDLAND, M.R., Labour Legislation and Public Policy, Oxford, 1993.
- D'AVOSA, E., "La retribuzione per i lavoratori a tempo parziale", Diritto e pratica del lavoro, 1988.
- DEAKIN, S. y MORRIS, G.S., Labour Law, London, 1995.
- DEFENSOR DEL PUEBLO EN FUNCIONES (RETUERTO BUADES, M.), "Escrito del Defensor del Pueblo en funciones respondiendo a la petición de interponer recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos de las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994", RR.LL., nº22, 1994.
- DELEECK, H., "L'effet Matthieu", Droit Social, nº11, 1979.
- DELGADO UCELAY, I., "Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo", en VV.AA., Estudios sobre el despido disciplinario, Madrid, 1992.
- DESDENTADO BONETE, A., "Problemas del tratamiento de los trabajadores temporeros por la Seguridad Social", en VV.AA., El trabajo temporero, Logroño, 1984.
- DESDENTADO BONETE, A., "La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994.
- DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.R., El desempleo como situación protegida, Madrid, 1996.
- D'HARMANT FRANCOIS, A., "Lavoro a tempo parziale, contrattazione collettiva e formazione professionale", en AA.VV., Il rapporto di lavoro a tempo parziale, Atti del Convegno di Palermo, Milano, 1982.
- DIEGUEZ CUERVO, G., "Estabilidad en el empleo y contratos temporales", R.E.D.T.,

nº2, 1980.

- DIEGUEZ CUERVO, G., Lecciones de Derecho del Trabajo, Madrid, 1991.
- DIEZ MORENO, F., "El Estado Social y la desigualdad", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.I, Madrid, 1991.
- DIEZ-PICAZO, L. y GULLON BALLESTEROS, A., Sistema de Derecho Civil, Vol.II, Madrid, 1986.
- DILLA CATALA, M.J., "El derecho a la licencia retribuida por lactancia", A.L., nº17, 1989.
- DILLA CATALA, M.J., "Jornadas reducidas y derecho de lactancia", A.L., nº25, 1990.
- DISNEY, R. y SZYSZCZAK, E., "Part-time Work: Reply to Catherine Hakim", The Industrial Law Journal, Vol.18, nº4, December, 1989.
- DOMERGUE, J.P., "Les formes juridiques et administratives de l'emploi précaire", Droit Ouvrier, nº582, 1997.
- DURAN LOPEZ, F., "La reducción del tiempo de trabajo: una aproximación al debate europeo", R.T., nº57 y 58, 1980.
- DURAN LOPEZ, F., El trabajo temporal, Madrid, 1980.
- DURAN LOPEZ, F., "Notas sobre el régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación", R.E.D.T., nº12, 1982.
- DURAN LOPEZ, F., "Contratación temporal y crisis económica", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.
- DURAN LOPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo" en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral especial de los deportistas profesionales", RR.LL., nº10, 1985.
- DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales y artistas en los espectáculos públicos", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985.
- DURAN LOPEZ, F., "La relación laboral especial de los artistas", RR.LL., Tomo-I, 1986.
- DURAN LOPEZ, F., "Ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA., El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario,

Madrid, 1987.

- DURAN LOPEZ, F., "Modalidades de contratación laboral", en DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T., El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario, Madrid, 1987.
- DURAN LOPEZ, F., Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo, Madrid, 1992.
- DURAN LOPEZ, F., "El convenio colectivo en el sistema de fuentes del derecho del trabajo: las relaciones ley-convenio colectivo. El papel de la autonomía individual", C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La negociación colectiva, Madrid, 1992.
- DURAN LOPEZ, F., MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T., El ordenamiento español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario, Madrid, 1987.
- DURAN LOPEZ, F. y SAEZ LARA, C., "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo", RR.LL., nº20-21, 1991.
- ENCINAS GONZALEZ, J., "Problemas especiales del trabajo a tiempo parcial", en Ordenación de las jornadas de trabajo, Madrid, 1983.
- ENRIQUE ALONSO, L. y PEREZ ORTIZ, L., ¿Trabajo para todos?, Madrid, 1996.
- ERMIDA URIARTE, O., "América Latina: Sinopsis legislativa 1990-1994", Relasur, nº6, 1995.
- ESCOBAR JIMENEZ, J., "La flexibilización del mercado de trabajo en la protección social. Especial referencia sobre los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial marginales: algunas reflexiones sobre su posible inconstitucionalidad", en VV.AA. (coord. BAYLOS GRAU, A.P.), La reforma laboral de 1994, Cuenca, 1996.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social", RR.LL., nº11, 1988.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "El Decreto-Ley 3/1993: una norma coyuntural sobre los contratos de fomento del empleo y los indefinidos a tiempo parcial", RR.LL., nº8, 1993.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "La reforma del régimen de los salarios", en VV.AA. (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., "Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente", RR.LL., nº6, 1995.

- ESPERT SANZ, V., La frustración del fin contrato, Madrid, 1968.
- ETALA, J.J., "El período de prueba y contrato de trabajo a tiempo parcial en la ley 24.465 de reforma de la ley de contrato de trabajo", derecho del trabajo, nº5, 1995.
- FAVENNEC-HÉRY, F., "Le travail à temps partiel", La loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle, Droit Social, nº2, 1994.
- FAVENNEC-HÉRY, F., "Loi Robien: création d'emplois alternative au licenciement ou opportunité?", Droit Social, nº12, 1996.
- FERNANDEZ DIAZ, A., "La jubilación como problema económico: algunas consideraciones", R.S.S., Nº16, 1982.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J., Expedientes de regulación de empleo, 1993.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R., "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por acuerdos de empresa: El supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", La Ley, nº3779, 1995.
- FERNANDEZ LOPEZ, A., "Jubilación parcial y reparto de trabajo. Analisis de la regulación española dentro del ámbito europeo", R.S.S., nº26, 1985.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El cálculo de la indemnización por despido improcedente (día de salario y jornada reducida)", R.P.S., nº135, 1982.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº139, 1983.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos", RR.LL., nº9, 1988.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., El poder disciplinario en la empresa, Madrid, 1991
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "Condición más beneficiosa: absorción y compensación, en VV.AA., IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La igualdad y la discriminación en la jurisprudencia constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "La discriminación en la jurisprudencia constitucional", RR.LL., nº3-4, 1994.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la Legislación Laboral", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los

- protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y DEL REY GUANTER, S., "Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo", en VV.AA. (coord. PRADOS DE REYES, F.J.), II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985.
 - FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/85" (I) y (II), RR.LL., nº5 y 6, 1988.
 - FERNANDEZ MARQUEZ, O., "Autonomía individual y autonomía colectiva en la relación de trabajo: un apunte de jurisprudencia", R.E.D.T., nº77, 1996.
 - FERNANDEZ POYO, J., La protección por desempleo (teoría y práctica), Valladolid 1994.
 - FERNANDEZ VILLAZON, L.A., "Evolución histórica de la exigencia de autorización administrativa en los despidos colectivos", Temas Laborales, nº33, 1994.
 - FERRARI, F. DE, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1969.
 - FERRARO, G., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
 - FERRARO, G., "El trabajo a tiempo parcial en Italia", Documentación socio-laboral. Serie relaciones de trabajo, IES.
 - FERRY, C., "A propos des contrats de solidarité", Revue française des affaires sociales, 1983.
 - FILADORO, C., Il part time, Milano, 1995.
 - FINA, LL., El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate, Madrid, 1991.
 - FINA, LL., "Trabajo a tiempo parcial en Europa", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996.
 - FLOREZ SABORIDO, I., La contratación laboral como medida de política de empleo, Madrid, 1994.
 - FREYSSINET, J., "La destabilisation des formes d'emploi: strategies patronales et strategies syndicales", Critiques de l'économie politique, nº23 y 24, 1983.
 - FUENTES RODRIGUEZ, F., El papel del convenio colectivo tras la reforma laboral, Valencia, 1995.

- FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y reglamentos, Luxemburgo, 1991.
- FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.), El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos, Luxemburgo, 1993.
- FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (VV.AA.), Le travail a temps partiel, Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST), nº8, 1995, nº8.
- FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (McRAE, S.), El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo, Dublín, 1996.
- GALA VALLEJO, C., La cotización en los seguros sociales, Madrid, 1956.
- GALIANA MORENO, J.M., El contrato de trabajo en el Derecho Inglés, Barcelona, 1978.
- GALIANA MORENO, J.M., "Notas sobre el nuevo régimen del desempleo", R.P.S., nº129, 1981.
- GALIANA MORENO, J.M., "El fraude de ley en las relaciones de trabajo: un análisis jurisprudencial", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.
- GALLART FOLCH, A., Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones de Trabajo, Barcelona, 1929.
- GARATE CASTRO, J., "Las faltas de asistencia o puntualidad como incumplimiento contractual justificativo del despido disciplinario" (Jurisprudencia Social. Tribunal Supremo, Sala VI. Cuestiones de Trabajo), R.P.S., nº129, 1981.
- GARATE CASTRO, J., Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido, Madrid, 1994.
- GARCIA BECEDAS, G., Reconversiones industriales y ordenamiento laboral, 1989.
- GARCIA BLASCO, J., "En torno a la problemática jurídica de la Disposición Adicional 5ª de la LET y la incidencia de la doctrina del TC: Sentencia de 2 de julio de 1981" en VV.AA. (ed. preparada por RIVERO LAMAS, J.) El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los ochenta. III Coloquio sobre relaciones laborales. Jaca. Zaragoza, 1982.
- GARCIA BLASCO, J., "Intervención administrativa y régimen jurídico de prestación de los directores de establecimientos de empresas turísticas" (I y II), A.L., nº24 y 25, 1986.

- GARCIA BLASCO, J., Infracciones y sanciones en materia laboral. Un comentario a la Ley 8/1988, de 7 de abril, Madrid, 1989.
- GARCIA BLASCO, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo: Jornadas y descansos", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
- GARCIA DIAZ, M., HIDALGO RUA, G. y SOLAS PICO, M.T., "Trabajo a tiempo parcial: incidencias", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995.
- GARCIA FERNANDEZ, M., "Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo", R.E.D.T., nº15, 1983.
- GARCIA FERNANDEZ, M., "Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos", A.L., nº34, 1994.
- GARCIA FERNANDEZ, M., "Los contratos formativos", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995.
- GARCIA FERNANDEZ, M., "La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal (I)", A.L., nº1, 1996.
- GARCIA GOMBAU, J., El trabajo a turno, Bilbao, 1991.
- GARCIA DE HARO, R., La posición jurídica del trabajador subordinado, Madrid, 1963.
- GARCIA DE LA MARINA, M., La novación. Modificación y extinción de las obligaciones, Barcelona, 1993.
- GARCIA MURCIA, J., "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- GARCIA MURCIA, J., "Promoción en el trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, Tomo V, Madrid, 1985.
- GARCIA MURCIA, J., "La protección por desempleo de los trabajadores eventuales del campo", TT.LL., nº8, 1986.
- GARCIA MURCIA, J., "Lanzamiento de nueva actividad y estabilidad en el empleo: notas para un debate permanente", A.L., nº6, 1987.
- GARCIA MURCIA, J., "Derechos fundamentales y negociación colectiva: una aproximación desde la jurisprudencia constitucional", R.E.D.Const., nº26, 1989.

- GARCIA MURCIA, J., "El trabajo atípico en la Jurisprudencia más reciente: Notas más destacadas", RR.LL., Tomo-I, 1989.
- GARCIA MURCIA, J., La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo, Madrid, 1992.
- GARCIA MURCIA, J., "Sobre el concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales", R.E.D.T., nº52, 1992.
- GARCIA MURCIA, J., "Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos" I y II, A.L. nº23 y 24 de 1992.
- GARCIA MURCIA, J., "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- GARCIA MURCIA, J., "Función, significado y tipología de los acuerdos de empresa", D.L., nº46, 1995.
- GARCIA MURCIA, J., "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994", A.L., nº36, 1995.
- GARCIA MURCIA, J., "Perspectivas jurídicas de la reforma del mercado de trabajo", en VV.AA. (ed. MONEREO PEREZ, J.L.), La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral, Granada, 1996.
- GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "El contrato de aprendizaje: líneas básicas de su nueva regulación en la Ley 10/1994", RR.LL., Tomo II, 1994.
- GARCIA MURCIA, J. y ESCOTET VAZQUEZ, M., "La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos", A.L., nº29, 1995.
- GARCIA MURCIA, J. y MARTINEZ MORENO, C., "La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo", RR.LL., nº8, 1992.
- GARCIA NINET, J.I., "Elementos para un estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931" 1ª y 2ª parte, R.T., 51 y 52, 1975.
- GARCIA NINET, J.I., Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias, Madrid, 1977.
- GARCIA NINET, J.I., "Jornada, horario y horas extraordinarias", Revista de Derecho privado, Madrid, 1977.
- GARCIA NINET, J.I., "jornada", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982.

- GARCIA NINET, J.I., "Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)", R.T., nº94, 1989.
- GARCIA NINET, J.I., "Ordenación del tiempo de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994.
- GARCIA ORTEGA, J., Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos, Barcelona, 1990.
- GARCIA ORTEGA, J., Las desigualdades salariales, Valencia, 1994.
- GARCIA ORTEGA, J., "Nacimiento, duración y disfrute del derecho a vacaciones", T.S., nº38, 1994.
- GARCIA OVIEDO, C., Tratado elemental de Derecho Social, Madrid, 1934.
- GARCIA PEREZ, F., Legislación Laboral Aplicada, Pamplona, 1964.
- GARCIA PIQUERAS, M., "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo mediante el pacto entre las partes afectadas", A.L., nº25, 1988.
- GARCIA PIQUERAS, M., "La simulación en el contrato de trabajo", A.L., nº21, 1990.
- GARCIA PIQUERAS, M., Los contratos de trabajo temporales. El empleo incentivado, Granada, 1993.
- GARCIA RUBIO, M.A., El recibo de finiquito y sus garantías legales, Valencia, 1995.
- GARCIA TORRES, J. y JIMENEZ-BLANCO, A., Derechos fundamentales y relaciones entre particulares, Madrid, 1986.
- GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (I), A.L., nº11, 1995.
- GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada" (y II), A.L., nº12, 1995.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo, Madrid, 1987.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Autonomía individual 'en masa' y antisindicalidad", RR.LL., Tomo II, 1989.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "Flexibilización y ajuste de la noción de alto directivo en la Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo", RR.LL., nº14, 1992.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., "El contrato a tiempo parcial", RR.LL., nº5-6, 1994.

- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y TUDELA CAMBRONERO, G., "El Derecho del Trabajo ante la crisis y la crítica", R.T., nº92, 1988.
- GARRIDO PEREZ, E., El contrato de relevo, Madrid, 1987.
- GAUDEMET, Y., "Les contrats des solidarités (Aspects de droit public)", Droit Social, nº4, 1982.
- GETE CASTRILLO, P., "Incidencia del trabajo a tiempo parcial en la acreditación de la carencia requerida para las prestaciones de la Seguridad Social", Los suscriptores preguntan, RR.LL., nº3, 1997.
- GHEZZI, G. y ROMAGNOLI, U., Il rapporto di lavoro, Bolonia, 1984.
- GIGLIO, W.D., "Jornada de trabajo y descansos remunerados en Brasil", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana)), México, 1993.
- GIL GIL, J.L., "El descanso semanal", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- GIL SUAREZ, L., "Variación de las condiciones de trabajo por iniciativa del empresario", D.L., número monográfico sobre cuestiones laborales de actualidad en la Jurisprudencia, octubre de 1987.
- GIL SUAREZ, L., "La duración del contrato de trabajo", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994.
- GIUGNI, G., "Il diritto del lavoro negli anni '80", en, Lavoro legge contratti, Bologna, 1989.
- GOLDIN, A., "Regulaciones laborales y empleo", en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Libro Blanco sobre el empleo en La Argentina, Buenos Aires, 1995.
- GOLDIN, A., "El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas", RR.LL., nº3, 1996.
- GONZALEZ DE LENA, F., "Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores", RR.LL., nº2, 1986.
- GONZALEZ MARIN, A., El contrato a tiempo parcial y la relación jurídica de Seguridad Social, Madrid, 1993.
- GONZALEZ MUÑOZ, F.F., "La no discriminación por razón de sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial", Gaceta jurídica de la C.E.E., nº97, 1991.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "El despido tácito y su impugnación", R.P.S., nº129, 1981.

- GONZALEZ ORTEGA, S., Absentismo y despido del trabajador, Pamplona, 1983.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "El tiempo de trabajo", TT.LL., nº4, 1985.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "La ley 31/1984, de protección por desempleo: objeto de la protección y personas protegidas", en VV.AA.(coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "Fuerza mayor. Trabajadores fijos discontinuos y no reapertura del centro de trabajo", RR.LL., nº22, 1987.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "La anticipación de la edad de jubilación", R.S.S., nº36, 1987.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo", RR.LL., Tomo -I, 1987.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.
- GONZALEZ ORTEGA, S., "Reforma laboral y Seguridad Social", en VV.AA. (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- GONZALEZ PEREZ, F.F. y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº20, 1989.
- GONZALEZ VELASCO, J., "Trabajadores fijos de trabajo discontinuo. Extinción y tiempo de inactividad", A.L., N°49, 1985.
- GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I., "Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo", R.E.D.T., nº75, 1996.
- GONZALEZ-ROTHVOSS, M., Anuario de política social de España, Madrid, 1934-1935.
- GOÑI SEIN, J.L., "Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- GRANELL RUIZ, F., La presunción contractual en el Derecho Laboral, Barcelona, 1957.
- GRASSELLI, Il lavoro a tempo parziale, Padova, 1968.
- GRASSELLI, S., "Lavoro a tempo parziale", en Dizionario di diritto privato, nº2, dir.DELL'OLIO, M., Milano, 1981.
- GRASSELLI, S., "Contrattazione collettiva e rapporto di lavoro a tempo parziale", Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1983.

- GREFFE, X. y GAUDIN, J., "Partage du travail et mode de développement", Droit Social, nº1, 1980.
- GROSSIN, W., El trabajo y el tiempo, Barcelona, 1974.
- GUERA, E., "Il lavoro a tempo parziale, en AA.VV., Atti del convegno di Firenze, II Diritto del Lavoro, 1983.
- GUERA, E., Diritto del lavoro, Bari, 1991.
- GUILLEMOT, A., Embauche et contrat de travail, Paris, 1988.
- HAKIM, C., "Employment Rights: a Comparison of Part-time and Full-time Employees", The Industrial Law Journal, Vol.18, nº2, June, 1989.
- HANAU, P. (trad. MIÑAMBRES PUIG, C.), "La (cautelosa) Reforma del Mercado Laboral en Alemania", R.E.D.T., nº72, 1995.
- HART, R.A., Reducción de la jornada de trabajo. Un dilema para la negociación colectiva, Madrid, 1987.
- HEPPLER, B.A. y FREDMAN, S., Labour Law and Industrial Relations in Great Britain, London, 1986.
- HERAS BORRERO, F.M. DE LAS, "Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad", R.P.S., nº130, 1981.
- HERNAINZ MARQUEZ, M., Tratado elemental de Derecho del Trabajo, Madrid, 1946.
- HERNAINZ MARQUEZ, M., "Los trabajadores de campaña", R.D.P., nº42, 1948.
- HUERTAS BARTOLOME, T., Mediación mercantil en el ordenamiento laboral, Madrid, 1991.
- HUERTAS BARTOLOME, T., "La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- HUMERES MAGNAN, H. y HUMERES NOGUER, H., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, 1994.
- ICHINO, A., ICHINO, P., y VIOLI, M., Nuovi strumenti di intervento nel mercato del lavoro, Milano, 1988.
- ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, I, Milano, 1984.
- ICHINO, P., Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, II, Milano, 1985.

- ICHINO, P., "Due nuovi modelli di organizzazione dell'orario di lavoro: job sharing e flexi-time", Lavoro e previdenza oggi, n°5, 1985.
- ICHINO, P., "Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull'articolo 5 della legge 19 dicembre 1984 n.863, Rivista italiana di diritto del lavoro, 1985.
- ICHINO, P., "Resconto del seminario internazionale di Goutelas, Rivista italiana di diritto del lavoro, 1985, III.
- ICHINO, P., "L'orario di lavoro i reposi (artt.2107-2109)", in Il codice civile, Commentario diretto da Schlesinger, Milano, 1987.
- ICHINO, P., "Elasticità dell'orario di lavoro part time in un contratto del settore della grande distribuzione", Rivista Italiana de Diritto del lavoro, 1988.
- IGLESIAS CABERO, M., "El abuso del Derecho en la Jurisprudencia Laboral", A.L., n°52, 1985.
- IGLESIAS CABERO, M., "Vacaciones anuales", D.L., Número monográfico sobre cuestiones laborales de actualidad en la jurisprudencia, octubre de 1987.
- IGLESIAS CABERO, M., Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto), Madrid, 1994.
- INSTITUT DE L'ENTERPRISE, "Vers une nouvelle strategie fondée sur l'abandon de la notion de temps plein", Intersociales, n°95, 1983.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, Encuesta de población activa. Resultados detallados, cuarto trimestre de 1995, Madrid, 1996.
- IRUZUBIETA FERNANDEZ, R., El abuso de Derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1989.
- JALLADE, J.P., "Pour ou contre le travail à temps partiel", Problèmes économiques, n°1822, 1983.
- JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985.
- JEAMMAUD, A., "Las recientes técnicas de empleo en el Derecho Francés" en VV.AA., Empleo y crisis económica, Madrid, 1982.
- JEAMMAUD, A., "El Derecho del Trabajo en 1988: un cambio de orientación más que una crisis", TT.LL., n°14, 1989.
- JEAMMAUD, A. (trad. ROMAN DE LA TORRE, M.D.), "Diez años de Derecho del Trabajo en Francia", RR.LL., n°1-2, 1996.

- JIMENEZ CAMPO, J., "La igualdad como límite frente al legislador", R.E.D.Const., nº9, 1983.
- KITTNER, M., Arbeits-und Sozialordnung, Köln, 1993.
- KOLLER, M., REYHER, L. y TERIET, B., "El trabajo a tiempo parcial en la República Federal Alemana", en JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985.
- KROTOSCHIN, E., Manual de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1972.
- LABORDE, J.P. (trad. GIL Y GIL, J.L.), "La experiencia francesa en materia de reforma de trabajo", R.E.D.T., nº72, 1995.
- LAFUENTE SUAREZ, J.L., "La cotización a la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial no formalizados por escrito", A.L., nº44, 1992.
- LANDA ZAPIRAIN, J.P., "¿Es posible una política regional de empleo en España?", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.
- LANGA GARCIA, L., El salario base de cotización para los sistemas de previsión social obligatoria, Madrid, 1960.
- LASERNA PEREA, F., "Análisis de la evolución desde un sistema de bases tarifadas a otro de bases salariales en la cotización a la Seguridad Social española", Revista de Seguridad Social, nº22, 1984.
- LEICESTER, C., "El trabajo a tiempo parcial en Gran Bretaña", en JALLADE, J.P. (dir.), Europa a tiempo parcial, Madrid, 1985.
- LINARES LORENTE, J., "Flexibilidad en materia de jornada de trabajo", Estudios de Jurisprudencia. Revista Colex, nº11, 1994.
- LOOS, M. y LOUIS, M.V., "Femmes, travail et temps partiel", Les temps Modernes, dic., 1982.
- LOPEZ CUMBRE, L., "Jornada parcial", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- LOPEZ GANDIA, J., "Jubilación y política de empleo" en Jurisprudencia de Seguridad Social y Sanidad, Vol.III, 1981.
- LOPEZ GANDIA, J., Comentario al artículo 15 ET.- Duración del contrato, en VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981.
- LOPEZ GANDIA, J., "El régimen jurídico de la prestación de desempleo, tras el Reglamento de desarrollo de la LBE", R.S.S., nº15, 1982.

- LOPEZ GANDIA, J., "Seguridad Social y crisis económica: un ajuste de cuentas con el 'welfare state'", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.
- LOPEZ GANDIA, J., "El contrato de trabajo en prácticas (Ley 32/1984 y RD 1992/1984, de 17 de octubre)", A.L., nº15, 1985.
- LOPEZ GANDIA, J., "El nuevo régimen jurídico de las prestaciones por desempleo", RR.LL., Tomo II, 1985.
- LOPEZ GANDIA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", A.L., nº14, 1996.
- LOPEZ GANDIA, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral tras la reforma laboral", ejemplar fotocopiado de la Tercera ponencia de las VIII Jornades Catalanes de Dret Social, Girona, 28 y 29 de noviembre de 1996.
- LOPEZ LOPEZ, J., Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social, Madrid, 1993.
- LOPEZ LOPEZ, J., "La contratación temporal y el fraude de ley", RR.LL., Tomo II, 1994.
- LOPEZ LOPEZ, J., "Los contratos formativos: causa formativa, condiciones salariales y protección social", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994.
- LOPEZ MORA, F.V., El contrato a tiempo parcial, Bilbao, 1990.
- LOPEZ NUÑEZ, A., Veinticinco años de legislación social, Madrid, 1928.
- LOPEZ-MONIS DE CLAVO, C., "Los programas de fomento del empleo", R.S.S., nº12, 1981.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Relación especial de los artistas en espectáculos públicos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. EL Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, Murcia, 1984.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes), Tomo I-Vol.2º, Madrid, 1994.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995.

- LOUSADA AROCHENA, J.F., "Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: Comentarios de urgencia", A.L., nº16, 1995.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El colectivo de trabajadores a tiempo parcial con derechos reducidos de protección social", RR.LL., nº18, 1995.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos de trabajo a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo, Madrid, 1995.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., "El permiso de lactancia", RR.LL., nº14, 1996.
- LÖWISCH. M., Arbeitsrecht, Düsseldorf, 1991.
- LOY, G., "La disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale", Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale, I, 1980.
- LOZANO ROMERAL, D., "La relación laboral especial de los estibadores portuarios", RR.LL., nº6, 1987.
- LUCA TAMAJO, R. DE, "Il tempo del rapporto di lavoro", Diritto del lavoro e relazioni industriali, 1986.
- LUCA TAMAJO, R. DE, "Profili giuridici del tempo nel rapporto individuale di lavoro", en AA.VV., Il tempo di lavoro, a cura AIDLASS, giornate di studio in Genova, Milano, 1987.
- LUCAS, M., "Le travail à temps partiel", Droit Social, nº1, 1980.
- LUCAS, M., "Le temps partiel, objet de négociation", Droit Social, nº7 y 8, 1981.
- LUCIFREDI, C.E., "La legge sul lavoro a tempo parziale e le sue applicazioni nel lavoro agricolo", Diritto del lavoro, 1988.
- LUELMO MILLAN, M.A., "La prestación de desempleo: algunos aspectos de su problemática jurisdiccional", A.L., nº4, 1997.
- LUJAN ALCARAZ, J., La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo, Madrid, 1994.
- LYON-CAEN, G., "Les recours au travail a durée limitée", Droit Social, nº1, 1983.
- LYON-CAEN, G., "La bataille truquée de la flexibilité", Droit Social, nº12, 1985.
- LYON-CAEN, G., "Actualité du contrat de travail", Droit Social, 1988.
- LYON-CAEN, G., PÉLISSIER, J. et SUPIOT, A., Droit du travail, Paris, 1994.

- McCOLGAN, A., The Employment Protection (Part-time Employees) Regulations 1995 (SI 1995 n° 31), Industrial Law Journal, Vol.25, n°1, March, 1996.
- MADRID, A., Derecho Laboral Español, Madrid, 1936.
- MAGALLON ORTIN, M. y PEREZ ALONSO, M.A., "El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes", T.S., n°58, 1995.
- MALO DE MOLINA, J.L., "Notas sobre la reducción del tiempo de trabajo", en VV.AA. (coord. GARRIDO, L.), Reparto de trabajo y crisis social, Madrid, 1986.
- MANICASTRI, M. y RICCI, A., Il part time, Roma, 1987.
- MARIC, D., La ordenación de la jornada de trabajo, Madrid, 1978.
- MARIMBERT, J., Situation et perspectives du travail à temps partiel, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1992.
- MARTIN ARTILES, A., Flexibilidad y relaciones laborales, Madrid, 1995.
- MARTIN GRANIZO, L. y GONZALEZ ROTHVOSS, M., Derecho Social, Madrid, 1935.
- MARTIN LOPEZ, E., "Trabajo y actitudes hacia el trabajo en la tercera edad" R.S.S., n°16, 1982.
- MARTIN PLIEGO, y PAREJO GAMIR, Trabajo a tiempo parcial y política de empleo, Madrid, 1983.
- MARTIN VALVERDE, A., "Las líneas de evolución del derecho a vacaciones", R.P.S., n°83, 1969.
- MARTIN VALVERDE, A., El período de prueba en el contrato de trabajo, 1976.
- MARTIN VALVERDE, A., "Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola", Agricultura y Sociedad, abril-junio, 1977.
- MARTIN VALVERDE, A., "Concurrencia y articulación de normas laborales", R.P.S., n°119, 1978.
- MARTIN VALVERDE, A., "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa", R.E.D.T., n°11, 1982.
- MARTIN VALVERDE, A., "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", R.P.S., n°137, 1983.
- MARTIN VALVERDE, A., "La flexibilidad en el mercado de trabajo", R.T., n°72, 1983.
- MARTIN VALVERDE, A., "Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura",

en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.

- MARTIN VALVERDE, A., "La política de empleo: caracterización general y relaciones con el derecho del Trabajo", D.L., nº9, 1983.

- MARTIN VALVERDE, A., Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural", TT.LL., nº2, 1986.

- MARTIN VALVERDE, A., "La Formación del Derecho del Trabajo en España", en VV.AA. La legislación Social en la Historia de España. De la Revolución Liberal a 1936, Madrid, 1987.

- MARTIN VALVERDE, A., "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.

- MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.

- MARTIN VALVERDE, A., "Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transportes", C.G.P.J., Cuadernos de Derecho judicial, Aspectos de la contratación laboral, Madrid, 1992.

- MARTIN VALVERDE, A., "La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo", A.L., nº12, 1992.

- MARTIN VALVERDE, A., "Jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre condiciones de trabajo", Derecho de los negocios, nº4, 1994.

- MARTIN VALVERDE, A., "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (comentario al art.41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo)", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex ,nº11, 1994.

- MARTIN VALVERDE, A., "El nuevo Reglamento sobre expedientes de regulación de empleo", Derecho de los Negocios, nº66, 1996.

- MARTIN VALVERDE, A., RODRIGUEZ- SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996.

- MARTINEZ ABASCAL, V.A., "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", R.E.D.T., nº36, 1988.

- MARTINEZ ABASCAL, V.A., "La contratación coyuntural en el Ordenamiento Laboral Español como instrumento flexibilizador del mercado de trabajo", A.L., nº2, 1990.

- MARTINEZ CALCERRADA, L., "Los trabajadores fijos discontinuos y la protección por

desempleo", A.L., nº8, 1986.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, Madrid, 1983.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., "Breves reflexiones sobre la reforma del Título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", A.L., nº1, 1984.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., Estabilidad en el empleo y contratación temporal, (facsimilar autorizado de su Tesis Doctoral), Madrid, 1985.

- MARTINEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo", D.L., nº15, 1985.

- MARTINEZ GARRIDO, L., "Abusos en la contratación laboral temporal y control judicial", A.L., nº27, 1991.

- MARTINEZ MORENO, C., La relación de trabajo especial de alta dirección, Madrid, 1994.

- MARTINEZ MORENO, C., "Autonomía individual y contrato de trabajo: a propósito del contrato a tiempo parcial", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995.

- MARTINEZ MORENO, C., La función reguladora de la autonomía individual. Una perspectiva de conjunto a partir de la reforma, ejemplar inédito del trabajo presentado para el segundo ejercicio del concurso oposición para la cobertura de plazas de profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 1996.

- MARTINEZ ROCAMORA, L.G., "El principio de igualdad en la relación de trabajo (un apunte sobre la eficacia inter privatos del artículo 14 de la Constitución) I y II", A.L., nº32 y 33, 1996.

- MARTINEZ RODRIGUEZ, F., "Jornada reducida", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.

- MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., "La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial", R.T.S.S., nº20, 1995.

- MATEOS BEATO, A., "La jornada máxima ordinaria y su control", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.

- MATIA PRIM, J., "Descanso semanal y anual. Permisos" en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977.

- MATIA PRIM, J., "Vacaciones anuales" en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo VII, Madrid, 1982.
- MATIA PRIM, J., "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- MEDINA CASTILLO, J.E., "Control de legalidad de la negociación colectiva y discriminación de los trabajadores temporales", R.T.S.S., nº11, 1993.
- MELE, L., Il part time, Milán 1990.
- MENENDEZ PIDAL, J., Derecho Social Español, Madrid, 1952.
- MENGONI, L., Lezioni sul contratto di lavoro, Celuc, 1971.
- MENGONI, L., "Il dibattito sulla revisione della legislazione del lavoro", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, nº1, 1988.
- MENGONI, L., "L'influenza del Diritto del lavoro su Diritto civile", Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali, nº45, 1990.
- MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo? Unas breves anotaciones, en VV.AA., (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- MERINO SENOVILLA, H., El trabajo a tiempo parcial, Valladolid, 1994.
- MERINO SENOVILLA, H., "La jornada de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- MESQUITA BARROS, C., "Impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo", en VV.AA., Tendencias actuales del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Estados Unidos, México y Venezuela), Buenos Aires, 1987.
- MINISTERIO DE TRABAJO ALEMAN, "Trabajo a tiempo parcial en las industrias de los países occidentales". "Sozialpolitische Informationem". Información social internacional, nº28, 1984.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Anuarios de Estadísticas Laborales, 1982 a 1994, Madrid, 1983 a 1995.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Anuario de Estadísticas Laborales, 1995, Madrid, 1996.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Boletín de Estadísticas Laborales, nº137, octubre de 1996, Madrid, 1996.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Diálogo social: principales resultados, Madrid, 1997.
- MOLERO MANGLANO, C., La supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo, Madrid, 1975.
- MOLERO MANGLANO, C., "Los expedientes de regulación de empleo y sus problemas básico", A.L. I y II, nº41 y 42, 1989.
- MOLERO MANGLANO, C., El contrato de alta dirección, Madrid, 1995.
- MONEREO PEREZ, J.L., Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo, Universidad de Granada, 1988.
- MONEREO PEREZ, J.L., el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, 1992.
- MONEREO PEREZ, J.L., Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo, Valencia, 1996.
- MONGE, J.L., Las horas extraordinarias y las prolongaciones de jornada, Pamplona, 1983.
- MONTERO AROCA, J., Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero, Valencia, 1976.
- MONTOYA MELGAR, A., El poder de dirección del empresario, 1965.
- MONTOYA MELGAR, A., "Las respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis económica", R.E.D.T., nº14, 1980.
- MONTOYA MELGAR, A., "Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones", R.E.D.T., nº10, 1982.
- MONTOYA MELGAR, A., "El derecho a la no discriminación en el Estatuto de los Trabajadores", D.L., nº7, 1983.
- MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1987.
- MONTOYA MELGAR, A., "Poder del empresario y movilidad laboral", R.E.D.T., Nº38, 1989.
- MONTOYA MELGAR, A., Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España, Madrid, 1992.
- MONTOYA MELGAR, A., "El modelo español de convenio colectivo; especial referencia al 'convenio colectivo extraestatutario', C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, La negociación colectiva, Madrid, 1992.

- MONTOYA MELGAR, A., "El régimen jurídico de la jornada y de los descansos legales en España", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996.
- MONTOYA MELGAR, A. y CAMARA BOTIA, A., Igualdad salarial por razón de sexo, Madrid, 1993.
- MORENO DE TORO, C., "Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad", RR.LL., nº12, 1996.
- MORGERA, P., "La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1981, I.
- MORGERA, P., "Lavoro a tempo parziale: volonta delle parti, forma e contenuto del contrato", Il Diritto del lavoro, nº5, 1992.
- MORRIS, A.E. y NOTT, S.M., Working Women and the Law. Equality and discrimination in theory and practice, London, 1991.
- MORRO LOPEZ, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", Tribuna Social, nº43, 1994.
- MÜCKENBERGER, U. (trad. VAIARELLO, G.), "La disciplina del lavoro atipico in Germania", Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale, nº3, 1993.
- MURGAS TORRAZA, R., "La jornada de trabajo y los descansos en el Derecho Panameño", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N., Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- MUÑOZ CAMPOS, J., "El concepto de trabajador directivo en la Jurisprudencia y en el Real Decreto 1382/1985", RR.LL., nº2, 1986.
- NEIFER-DICHMANN, E. -Confederación Alemana de Organizaciones Empresariales-, "El equívoco de la reducción del tiempo de trabajo en la ex República Federal de Alemania", R.I.T., Vol.111, 1992, nº1.
- NICOLINI, G., Lavoro a tempo parziale, Milán, 1988.
- OCDE, Flexibilidad y mercado de trabajo, Madrid, 1987.
- OCDE, Perspectivas del empleo 1996, Madrid, 1996.
- OIT., Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial (I y II), R.I.T., Vol.LXVIII, nº4 y 5, oct. y nov., 1963.

- OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Las trabajadoras en un mundo en evolución, Informe VI (1 y 2), para la cuadragésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Junio de 1964, Ginebra, 1963.
- OIT., (dir. SARFATI, H. y KOBRIN, C.), La flexibilidad del mercado de trabajo, Madrid, 1988.
- OIT., El trabajo en el mundo, Vol.2, Ginebra, 1985.
- OIT (OZAKI, M. y otros), Cambios tecnológicos y relaciones laborales, Madrid, 1993.
- OIT, Crónica, "Francia: Acuerdos de empresa sobre trabajo compartido", R.I.T., vol.112, nº3, 1993.
- OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo a tiempo parcial, Informe IV (2A), para la 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, Ginebra, 1994.
- OIT, (CARO FIGUEROA, J.A.), El sistema argentino de relaciones laborales, Informe RELASUR, Madrid, 1994.
- OIT, (ESTER FERES, M. y VALDES RODRIGUEZ, A.) Las relaciones laborales en Chile, Informe RELASUR, Madrid, 1995.
- OIT, (VV.AA.) Las relaciones laborales en Uruguay, Informe RELASUR, Madrid, 1995.
- OIT, (VV.AA.) Las relaciones laborales en el cono sur. Estudio comparado, Informe RELASUR, Madrid, 1995.
- OJEDA AVILES, A., La renuncia de derechos del trabajador, Madrid, 1971.
- OJEDA AVILES, A., Los trabajadores temporales. Problemas jurídicos de eventuales, interinos y temporeros en Derecho Español, Sevilla, 1973.
- OJEDA AVILES, A., "El principio de condición más beneficiosa", R.P.S., N°134, 1982.
- OJEDA AVILES, A., "Las nuevas formas de contratación laboral" en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- OJEDA AVILES, A., "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", D.L., nº14, 1984.
- OJEDA AVILES, A., "Flexibilidad judicial y contractualismo", R.F.D.U.C., nº14, 1988.
- OJEDA AVILES, A., "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", RR.LL., nº6-7, 1990.
- OJEDA AVILES, A., "Autonomía colectiva y autonomía individual", en VV.AA., IX

Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales, Sevilla, 1992.

- OJEDA AVILES, A., "Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos", A.L., nº17, 1995.
- OLMSTED, B., "Tiempo de trabajo: la reducción del tiempo de trabajo en Estados Unidos", R.I.T. O.I.T., Nº4, Vol.102, 1983.
- ORDEIG FOS, J.M., "Fijos discontinuos e incapacidad laboral transitoria", A.L., nº19, 1989.
- ORTEGA PRIETO, E., Representantes de comercio y agentes comerciales, Bilbao, 1987.
- ORTIZ LALLANA, M.C., "El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas (notas sobre la Sentencia del T.J.C.E. de 1 de julio de 1986)", A.L., Tomo I, 1987.
- ORTIZ LALLANA, C., "Igualdad de trato por razón de sexo: un estudio especial" (II), A.L., nº14, 1988.
- ORTIZ LALLANA, C., "Permiso retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la Jurisprudencia" I y II, A.L., nº23 y 24, 1989.
- ORTIZ LALLANA, M.C., La movilidad geográfica en la empresa (el marco jurídico según la Ley 11/1994, de 19 de mayo), 1994.
- OTTO, I. DE, Derecho Constitucional. Sistema de fuentes, Barcelona, 1995.
- PAINTER, R.W. y PUTTICK, K., Employment Rights, London, 1993.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., La nulidad parcial del contrato de trabajo, Madrid, 1975.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., "La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias", R.E.D.T., nº9, 1982.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., "El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los Derechos Fundamentales", R.E.D.T., nº42, 1990.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., "El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo", RR.LL., nº17-18, 1994.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del Trabajo, Madrid, 1996.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y CABRERO MORAN, E., Todo sobre las primeras normas de la reforma del mercado de trabajo, Barcelona, 1994.
- PANZARINI, R., "Recenti sviluppi della legislazione del lavoro con riferimento ai contratti di solidarietà, di formazione e lavoro e di lavoro a tempo parziale", Il Diritto del lavoro, 1986.

- PARDELL VEA, A. y PEREZ AMOROS, F., "La flexibilidad del mercado de trabajo en una economía en transformación. (A propósito de la Recomendación 1051 (1987) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- PASCO COSMOPOLIS, M., "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989.
- PASCO COSMOPOLIS, M., "Jornada y descansos remunerados en el Perú", en VV.AA. (coord. DE BUEN, N. Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- PASCUAL ALLEN, C., "Forma, periodo de prueba y duración del contrato de trabajo", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- PEDRAJAS MORENO, A., La excedencia laboral y funcional, Madrid, 1983.
- PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", RR.LL., nº8, 1994.
- PEDRAJAS MORENO, A., "Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- PEDRAJAS PEREZ, F., "El empleo comunitario: entre el fomento del empleo y la protección por desempleo", en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- PEDRAZ PENALVA, E. y ORTEGA BENITO, V., "El principio de proporcionalidad y su configuración en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y literatura especializada alemanas", Poder Judicial, nº17, 1990.
- PEDRAZZOLI, M., "Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia", (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), RR.LL., nº7-8, 1989.
- PELISSIER, J., "Travail a durée limitée et droit des salaires", Droit Social, nº1, 1983.
- PELLISSIER, J., "La relation de travail atypique", Droit Social, nº7, 1985.
- PELISSIER, J., "Le travail intermittent", Droit Social, nº2, 1987.
- PELLISSIER, R., "Droit civil et contrat individuel de travail", Droit Social, 1988.
- PENDAS DIAZ, N., "El ámbito subjetivo de la relación laboral especial de Alta Dirección a la luz de la Jurisprudencia", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985.

- PENDAS DIAZ, B., "Configuración legal, doctrinal y jurisprudencial del período de prueba", D.L., nº35, 1991.
- PENDAS DIAZ, B., "El calendario laboral", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- PEPIN, M. y BERGES, S., "Trabajo a tiempo parcial y organización del trabajo", R.T., nº72, 1983.
- PERA, G., "I contratti di solidarietà" Giornale de Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, nº24, 1984.
- PERA, G., Diritto del lavoro, Padova, 1991.
- PEREDA MATEOS, A. DE, y DESDENTADO BONETE, A., "Estudio del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social", en Ley General dela Seguridad Social texto refundido, Madrid, 1974.
- PEREDO LINACERO, J.A., "Trabajo a tiempo parcial y promoción profesional" en VV.AA., Trabajo y horario flexible, Madrid, 1978.
- PEREZ ALONSO, M.A., La excedencia laboral, Valencia, 1995.
- PEREZ AMOROS, F., "Notas sobre la evolución del concepto del contrato de trabajo eventual en las disposiciones normativas y en la jurisprudencia", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.
- PEREZ AMOROS, F., "Confusión y deslinde de los conceptos de contrato eventual y contrato fijo periódico y discontinuo", A.L., nº42, 1985.
- PEREZ CAPITAN, L., "El 'NON BIS IN IDEM' en el derecho sancionador laboral. La jurisprudencia de la última década", A.S., nº14, 1994.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Valencia, 1990.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo", A.L., nº21, 1992.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El trabajo subordinado como tipo contractual", D.L., nº39, 1993.
- PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, F., "Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado de trabajo, Valladolid, 1994.
- PEREZ LEÑERO, J., Instituciones del Derecho español del Trabajo, Madrid, 1949.

- PEREZ PEREZ, M., "Derecho del Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos", RR.LL., Tomo-II, 1988.
- PEREZ PEREZ, M., "El Derecho del Trabajo en la década de los 90", RR.LL., nº2, 1994.
- PEREZ DEL RIO, T., El principio de igualdad: no discriminación por razón del sexo en el Derecho del trabajo, Madrid, 1984.
- PEREZ DEL RIO, T., "La reforma de la representación unitaria en la empresa" en VV.AA., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- PEREZ DEL RIO, T., FERNANDEZ LOPEZ, M.F. y DEL REY GUANTER, S., Discriminación e igualdad en la negociación colectiva, Madrid, 1993.
- PESO CALVO, C. DEL, "Régimen especial agrario. Trabajadores por cuenta ajena", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, 1972.
- PETIT, M. (Directeur du Travail), "Les modalités d'application de la loi", La dure du travail et l'aménagement du temps de travail, Droit Ouvrier, nº552, 1994.
- PINHO PEDREIRA, L., "Direito do Trabalho na Crise (Brasil), en VV.AA., Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, 1990.
- PLA RODRIGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1990.
- PLANAS PUCHADES, L., "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", R.E.D.T., nº13, 1983.
- PRADOS DE REYES, F.J., "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores", R.P.S., nº127, 1980.
- PRADOS DE REYES, F.J., "Trabajo en prácticas y para la formación", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985.
- PRADOS DE REYES, F.J., "El nuevo régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación", en VV.AA. (coord. RODRIGUEZ- PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- PRADOS DE REYES, J., "La reforma del contrato de trabajo en prácticas (R.D.L. 18/1993, de 3 de diciembre)" (II), A.L., nº13, 1994.
- PRADOS DE REYES, F.J., "Igualdad de remuneración por razón del sexo y trabajo de igual valor en la Ley 11/1994", A.L., Tomo-3, 1994.
- PUEBLA PINILLA, A.M. DE LA, "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder

disciplinario", RR.LL., nº19, 1994.

- PUIG BRUTAU, J., Fundamentos de Derecho Civil, Tomo II, Vol.I, Barcelona, 1988.
- QUESADA SEGURA, R., Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la negociación colectiva, Insituto Andaluz de la Mujer, 1991.
- QUESADA SEGURA, R., El contrato de servicio doméstico, Madrid, 1991.
- QUESADA SEGURA, R., "Discriminación salarial por razón del sexo: Directivas comunitarias y Constitución" (Nota a la Sentencia TC 145/1991 de 1 de julio), RR.LL., nº19, 1992.
- QUINTANA PELLICER, J. DE, "Permisos retribuidos para realizar funciones sindicales de represenación del personal", T.S., nº65, 1996.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., "Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos" I y II, A.L., nº5 y 6, 1991.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo, Madrid, 1996.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial" en VV.AA., Ordenación de las jornadas de trabajo, Madrid, 1983.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial" A.L., nº3, 1984.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial de trabajo al servicio del hogar familiar (R.D. 1424/85, de 1 de agosto)", A.L., nº1, 1985-86.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La modificación substancial de las condiciones de trabajo: planteamientos jurisprudenciales", A.L., nº23, 1991.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", A.L., nº11/14, 1994.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L., El salario, Valencia, 1994.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., Informe acerca de las formas de contratación laboral en el Derecho Español, Madrid, 1982.

- RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., "Notas acerca de los procedimientos posibles de modificación de la jornada laboral pactada. Un supuesto concreto", A.L., nº47, 1986.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., "La relación especial del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo II, Vol.1º, Madrid, 1987.
- RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L., El salario, Valencia, 1994.
- RAYON SUAREZ, E., Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975.
- RAYON SUAREZ, E., La jornada de trabajo en los países de la C.E.E., Madrid, 1980.
- RAYON SUAREZ, E., "Comentario al artículo 37: Descanso semanal, fiestas y permisos", en VV.AA. (Dir, BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, T.VII, Madrid, 1982.
- RAYON SUAREZ, E., "La forma del contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985.
- REY GUANTER, S. DEL, "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", RR.LL., nº6, 1988.
- REY GUANTER, S. DEL, "Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo", RR.LL., Tomo-I, 1989.
- REY GUANTER, S. DEL, Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción penal en el Orden social, Madrid, 1990.
- REY GUANTER, S. DEL, "Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la Doctrina del Tribunal Constitucional", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992.
- REY GUANTER, S. DEL, "Desregulación, juridificación y flexibilidad en el derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- REY GUANTER, S. DEL, "Los despidos por 'causas empresariales' y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts.51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores)", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- REY GUANTER, S. DEL, "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones

sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), La reforma laboral de 1994, Madrid, 1994.

- REY GUANTER, S. DEL, La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994, Valencia, 1995.

- REY GUANTER, S. DEL, "Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos a la luz del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores", R.E.D.T., nº77, 1996.

- REY GUANTER, S. DEL y LEAL PERALVO, F., "La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada", RR.LL., nº13, 1996.

- RICCA, S., "La actitud del Estado ante el trabajo precario", en VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992.

- RIERA VAYREDA, C., "La incapacidad temporal y la maternidad en los contratos a tiempo parcial", en VV.AA. (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), La incapacidad Temporal, Madrid, 1996.

- RIFKIN, J., El fin del trabajo, Barcelona, 1996.

- RIOS SALMERON, B., Los privilegios del crédito salarial, Madrid, 1984.

- RIOS SALMERON, B., "La contratación de trabajadores fijos discontinuos", D.L., nº16, 1985.

- RIVERO, J. y SAVATIER, J., Droit du travail, Paris, 1993.

- RIVERO LAMAS, J., La novación del contrato de trabajo, Barcelona, 1963.

- RIVERO LAMAS, J., "Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa", R.P.S., nº64, 1964.

- RIVERO LAMAS, J., "Modificación de las condiciones de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VIII, Madrid, 1988.

- RIVERO LAMAS, J., "La actuación de los poderes públicos ante la crisis (con especial atención a las Comunidades Autónomas)", en VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.

- RIVERO LAMAS, J., "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la Jurisprudencia", A.L., nº26, 1989.

- RIVERO LAMAS, J., "Política de convergencia, flexibilidad y adaptación del derecho del

- Trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- RIVERO LAMAS, J., "Técnicas modernas de garantía del empleo", en VV.AA. (coord. el mismo), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
 - RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994.
 - RIVERO LAMAS, J., "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", D.L., nº43, 1994.
 - RIVERO LAMAS, J., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del artículo 41 ET, en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
 - ROCCELLA, M. (trad. AHUMADA VILLALVA, B.), "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RR.LL., nº12, 1993.
 - RODRIGUEZ DEVESA, C., El salario, la jornada de trabajo y su jurisprudencia, Pamplona, 1982.
 - RODRIGUEZ FERNANDEZ, M.L., Los salarios de tramitación, 1992.
 - RODRIGUEZ RAMOS, P.T., El contrato de interinidad por vacante, Valencia, 1996.
 - RODRIGUEZ SANTOS, Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Valladolid, 1985.
 - RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYAN, J.R., De la rigidez al equilibrio flexible, 1994.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El trabajo en común", C.P.S. (R.P.S.), nº45, 1960.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., El auxiliar asociado. Aportación al estudio del subcontrato de trabajo, Sevilla, 1960.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El principio de igualdad y las relaciones laborales", R.P.S., nº121, 1979.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Derecho del Trabajo y crisis económica" en VV.AA. (ed. preparada por RIVERO LAMAS, J.) El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los ochenta. III Coloquio sobre relaciones laborales. Jaca. Zaragoza, 1982.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La Seguridad Social ante la crisis económica", Papeles de Economía Española, nº12/13, 1982.
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "No discriminación en las relaciones

laborales", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Exclusiones, reservas y preferencias de empleo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IV, Madrid, 1983.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El nuevo papel e la negociación colectiva y de la ley", en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado", RR.LL., nº1, 1985.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los decretos de desarrollo" en VV.AA. (coord. el mismo), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Economía sumergida y empleo irregular", RR.LL., Tomo-I, 1985.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Poder reglamentario y relaciones laborales", RR.LL., Tomo-II, 1985.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: constitución, fuentes, contenido", RR.L., nº2, 1986.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Flexibilidad, juridificación y desregulación", RR.LL., Tomo-I, 1987.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Flexibilidad: ¿un debate interesante o un debate interesado?", RR.LL., Tomo-I, 1987.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Contratación temporal y nuevas formas de empleo", RR.LL., Tomo-I, 1989.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo", RR.LL., nº23, 1990.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad y Derecho del Trabajo", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.II, Madrid, 1991.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Principio de igualdad, autonomía contractual y poderes empresariales", RR.LL., nº17, 1991.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales", RR.LL., nº20-21, 1991.

- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Los límites constitucionales de la contratación colectiva", RR.LL., nº8, 1992.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical", RR.LL., nº15, 1994.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "El papel de la ley tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", RR.LL., nº1-2, 1996.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo", RR.LL., nº18, 1996.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., Igualdad y discriminación, Madrid, 1986.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. Y GONZALEZ ORTEGA, S., "La extinción del contrato de trabajo y el desempleo". R.P.S., nº12, 1981.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y GONZALEZ ORTEGA, S., "Derecho legal y tutela colectiva en la Ley 11/1994", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. Y DEL REY GUANTER, S., "El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley", en VV.AA. (ed. preparada por DURAN LOPEZ, F.) Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La condición más beneficiosa", D.L., nº33, 1991.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Las empresas de trabajo temporal, Valencia, 1994.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español de trabajo", en VV.AA. (coords. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., La presunción de existencia del contrato de trabajo, Madrid, 1995.

- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario, Sevilla, 1975.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La negociación colectiva en España durante la crisis económica", D.L., nº5, 1982.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "Flexibilización de la jornada de trabajo. Normas legales y normas convenidas", D.L., nº22, 1987
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La duración de las vacaciones. Problemas de la aplicación del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores", A.L., nº28, 1990.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La configuración anómala del contrato de trabajo: simulación, interposición, trabajo negro", C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la contratación laboral, Madrid, 1992.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., "La movilidad funcional del trabajador", Estudios de Jurisprudencia, Revista Colex, nº11, 1994.
- ROJAS RIVERO, G.P, Traslado y desplazamiento de trabajadores, 1993.
- ROMAGNOLI, H. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Tras el crepúsculo, un nuevo día", RR.LL., nº1-2, 1996.
- ROMAN CASTILLO, J.J. y DEL VAL TENA, A.L., "El nuevo marco del trabajo a tiempo parcial y la relación jurídica de Seguridad Social", en VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995.
- ROMAN DE LA TORRE, M.D., La prórroga en la contratación temporal, Madrid, 1988.
- ROMAN DE LA TORRE, M.D., "La fijación del horario de trabajo", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- ROMAN DE LA TORRE, M.D., Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1992.
- ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", en VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- ROQUETA BUJ, R., El trabajo de los deportistas profesionales, Valencia, 1996.
- RUA MORENO, J.L. DE LA y ORDEIG FOS, J., "La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a la temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)", en VV.AA., El Estatuto de los trabajadores. Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980.
- RUBERY, J., "Formas de empleo precario en el Reino Unido", en VV.AA., El trabajo

precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992.

- RUBIO LLORENTE, F., "La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Introducción", R.E.D.Const., nº31, 1991.

- RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "La duración del contrato de trabajo; estudio de su régimen legal y jurisprudencial", R.P.S., Nº138, 1983.

- RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo 'parasubordinado'", RR.LL., nº15/16, 1991.

- RUIZ DEL CASTILLO, M.M., "El pacto individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995.

- RUIZ RECIO, R., Cómo calcular los tiempos de trabajo, Bilbao, 1988.

- SAEZ LARA, C., "Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo", en VV.AA., IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, 1992.

- SAEZ LARA, C., "Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo", RR.LL., tomo I, 1991

- SAEZ LARA, C., Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas, Madrid, 1994.

- SAEZ LARA, C., "Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico", RR.LL., nº11, 1995.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica", en VV.AA., Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de la no discriminación" (I y II), A.L., nº44 y 45, 1987.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada", D.L., nº24, 1988.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral", RR.LL., Tomo-I, 1989.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M., El contrato de trabajo del deportista profesional, Madrid, 1991.
- SALA FRANCO, T., La movilidad del personal dentro de la empresa, 1973.
- SALA FRANCO, T., "La libertad empresarial de contratación", Cuadernos Laborales, serie empleo, 1980.
- SALA FRANCO, T., "Movilidad geográfica", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VIII, Madrid, 1982.
- SALA FRANCO, T., El régimen jurídico del pluriempleo en el ordenamiento español, Madrid, 1985.
- SALA FRANCO, T., "La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico", RR.LL., Tomo-I, 1986.
- SALA FRANCO, T., "El ingreso al trabajo, la clasificación profesional y la ordenación del trabajo en la empresa", en VV.AA., El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario, Madrid, 1987.
- SALA FRANCO, T., La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas, Bilbao, 1990.
- SALA FRANCO, T., "El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el Derecho del trabajo", en VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1994.
- SALA FRANCO, T., "La movilidad funcional", en VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- SALA FRANCO, T., "Movilidad geográfica", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes). Tomo-I, Vol.2º, Madrid, 1994.
- SALA FRANCO, T., "El crédito de horas laborales retribuidas de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos", P.J., nº36, 1994.
- SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., Derecho Sindical, Valencia, 1992.
- SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C.L. y PEDRAJAS MORENO, A., Los acuerdos o pactos de empresa, Valencia, 1996.
- SALA FRANCO, T. y LOPEZ MORA, F.V., "Contrato de trabajo", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los

Trabajadores, Tomo I, Madrid, 1990.

- SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., La modificación de la prestación de trabajo, Bilbao, 1991.

- SALA FRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "Comentario a la STCT de 29 de junio de 1988. (Acerca de la configuración jurídica de los días de vacaciones reducidos en proporción a los días no trabajados efectivamente)", Poder Judicial, nº11, 1988.

- SANCHEZ TRIGUEROS, C., La relación laboral del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares, Murcia, 1996.

- SANCHEZ-CERVERA SENRA, J.M., "Colocación y empleo", en VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977.

- SANCHEZ-URAN AZAÑA, Y., Seguridad Social y Constitución, Madrid, 1995.

- SANCHO REBULLIDA, F. de A., La novación de las obligaciones, Barcelona, 1964.

- SANCHO REBULLIDA, F. de A., comentarios a los artículos 1203 y 1204 CC, en VV.AA. (dir. ALBALADEJO GARCIA, M.), Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales, Madrid, 1980.

- SANTORO PASSARELLI, F. (trad. SUAREZ GONZALEZ, F.), Nociones de Derecho del Trabajo, Madrid, 1963.

- SANTORO-PASSARELLI, F., Nozioni di Diritto del lavoro, Napoli, 1991.

- SANTORO PASSARELLI, G., "I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto", Rivista Italiana di Diritto del lavoro, nº2, 1994.

- SAVATIER, J., "Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence", Droit Social, nº5, 1988.

- SAVATIER, J., "Les contrats emploi-solidarité, contrats à durée déterminée et a temps partiel", Droit Social, nº11, 1996.

- SCHMIDT, M., Teilzeitarbeit in Europa, Baden-Baden, 1995.

- SECRETARIA GENERAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, Reforma laboral, Documentación nº114, vols. I, II y III, 1994.

- SEIFERT, H. -Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania-, "Efectos de la reducción de la duración del trabajo sobre el empleo en la ex República Federal de Alemania", R.I.T., Vol.111, 1992, nº1.

- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Régimen jurídico de las vacaciones retribuidas", R.P.S., nº130-131, 1981.

- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Notas sobre la costumbre laboral", R.E.D.T., abril-junio, 1982.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Nueva regulación del desempleo: La Ley 31/1984 y su reglamento", D.L., nº15, 1985.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Sobre el concepto del Derecho del Trabajo", R.E.D.T., nº26, 1986.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "La ley 3/1989 sobre maternidad e igualdad de la mujer trabajadora. Nota crítica", RR.LL., nº13, 1989.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., "El contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", TT.LL., nº19-20, 1990.
- SENDEN, L. (trad. ROMERO, C.), "La igualdad salarial en la Legislación Comunitaria", en VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral, Pamplona, 1997.
- SENRA BIEDMA, R., "Igualdad de trato y contratación temporal", en VV.AA., Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992.
- SEQUEIRA DE FUENTES, M., "Algunos criterios sobre discriminación (en los Tribunales ordinarios y en el Tribunal Constitucional)", R.E.D.T., nº18, 1984.
- SERRA DOMINGUEZ, M., Normas de presunción en el Código Civil, Barcelona, 1963.
- SMITH, V., "The circular trap: women and part-time work", Berkeley Journal of Sociology, Vol.28, 1983.
- SUAREZ GONZALEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los trabajadores, Madrid, 1980.
- SUAY RINCON, J., El principio de igualdad en la Justicia Constitucional, Madrid, 1985.
- SZYSZCZAK, E.M., Partial unemployment. The regulation of the short-time working in Britain, London, 1990.
- TANINI, "Analisi critica della disciplina sul lavoro a tempo parziale e prospettive di revisione", Diritto del lavoro, 1989.
- TARRAGA POVEDA, J., Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo, Barcelona,

1991.

- TERRY, M. y DICKENS, L., European employment and Industrial relations Glossary: United Kingdom, London, 1991.

- TEIXEIRA MANUS, P.P., Direito do Trabalho, São Paulo, 1995.

- TEYSSIE, B., "La loi du 28 janvier 1981 sur le travail a temps partiel", Droit Social, nº22, 1981.

- TEYSSIE, B., "Le travail a temps partiel (Ordonnance nº 82-271 du 26 mars 1982)", Droit Social, nº5, 1982.

- TEYSSIE, B., El trabajo a tiempo parcial en Italia, I.E.S., Madrid.

- THURMAN, J.E. y TRAH, G., "El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados", R.I.T., vol.109, 1989, nº4.

- TOHARIA, L., "Trabajo a tiempo parcial en España", en VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996.

- TOROLLO GONZALEZ, F.J., "La duración de la jornada de trabajo y las pensiones contributivas de la Seguridad Social: examen particularizado del contrato a tiempo parcial", R.E.D.T., nº65, 1994.

- TORRES, R.E. y BROZ, R.S.A., "Modificaciones al régimen de contratos de trabajo (Ley 24.465)", derecho del trabajo, nº6, 1995.

- TORTUERO PLAZA, J.L., "La jubilación forzosa del trabajador" en VV.AA., Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales, Madrid, 1983.

- TOWNSHEND-SMITH, R., Discrimination in employment: law, practice and policy, London, 1989.

- TREU, T., "La disciplina legale dei contratti di solidarietà", Il Diritto del lavoro, 1/1985.

- TUDELA CAMBRONERO, G., Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa, Madrid, 1988.

- TUDELA CAMBRONERO, G., "Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial", RR.LL., nº12, 1988.

- TUDELA CAMBRONERO, G., "Balance y perspectivas de una modalidad de contratación temporal: El lanzamiento de nueva actividad", R.T., nº90, 1988.

- TUDELA CAMBRONERO, G., Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa, 1991.

- TUDELA CAMBRONERO, G., "Horario flexible: Reflexiones críticas sobre su concepto y posibilidades de implantación", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- VALDEOLIVAS GARCIA, Y., "Pausas intra-jornadas y descansos inter-jornadas", en VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- VALDEOLIVAS GARCIA, Y., La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, Madrid, 1996.
- VALDES DAL-RE, F., "Política de empleo y protección del desempleo en España: datos para una evaluación" D.L., nº6, 1982.
- VALDES DAL-RE, F., "El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo", en VV.AA., La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas, Madrid, 1982.
- VALDES DAL-RE, F., "Negociación colectiva y representación del personal directivo", RR.LL., nº2, 1986.
- VALDES DAL RE, F., Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios, Madrid, 1988.
- VALDES DAL-RE, F., "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", RR.LL., Tomo-I, 1990.
- VALDES DAL-RE, F., "La potestad reglamentaria en el Ordenamiento Laboral Español", en VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.
- VALDES DAL-RE, F., "Los contratos temporales del art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores", C.G.P.J., Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la contratación laboral, Madrid, 1992.
- VALDES DAL-RE, F., "Los despidos por causa económica", en VV.AA. (dir. el mismo), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- VALDES DAL-RE, F., "Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva", en VV.AA. (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- VALDES DAL-RE, F., "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva", RR.LL., nº5, 1995.
- VALDES DAL-RE, F., "El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente", RR.LL., nº1, 1996.

- VALETTE, Partage du travail: une approche nouvelle pour sortir de la crisi, 1993.
- VALLE, J.M. DEL, "Evolución doctrinal sobre el concepto del trabajador en el Derecho del Trabajo español", R.T., nº89, 1988.
- VALLE, J.M. DEL, "Dificultades económicas de la empresa y garantía de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico español", D.L., nº34, 1991.
- VAN LERBERGUE, R.M., "La pre-retraite progressive", Droit Social, nº6, 1982.
- VAZQUEZ MATEO, F., "Trabajo marginal y Seguridad Social", A.L., nº40, 1989.
- VENTUROLI, "Problemi retritvivi conessi ad alcune forme di lavoro a part-time", en AA.VV. Il tempo di lavoro, Milano, 1987.
- VICENTE PALACIO, M.A., El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado, Valencia, 1996.
- VIDA SORIA, J., "Los regímenes espaciales", Papeles de economía española, nº12/13, 1982, págs.157 y ss.
- VIDA SORIA, J., "Suspensión del contrato", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores, Tomo IX, Vol.1º, Madrid, 1984.
- VIDAL CARUANA, G., "El alto directivo y su relación laboral", en VV.AA. (dir. el mismo), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991.
- VILLA GIL, L.E. DE LA, "Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas", R.P.S., nº81, 1969.
- VILLA GIL, L.E. DE LA, "Empleo y crisis económica" en VV.AA., Empleo y crisis económica, Madrid, 1982.
- VILLA GIL, L.E. DE LA, Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática, Madrid, 1985.
- VILLA GIL, L.E. DE LA y GARCIA NINET, J.I., "Contrato de trabajo a domicilio", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, Madrid, 1985.
- VILLA GIL, L.E. DE LA, "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", D.L., número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, diciembre de 1985
- VILLA GIL, L.E. DE LA, "El concepto de 'Hora extraordinaria'", en VV.AA. (coord. el mismo), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.

- VILLA GIL, L.E. DE LA, "Nuevas reglas sobre duración de los contratos de trabajo", en VV.AA. (coord. el mismo), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
- VILLA GIL, L.E. DE LA y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "El derecho al trabajo de los minusválidos", R.T., nº79, 1985.
- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en VV.AA. (dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Comentarios a las leyes laborales, el Estatuto de los Trabajadores, Tomo-V, Madrid, 1985.
- VIQUEIRA PEREZ, C., La prestación por desempleo, Valencia, 1990.
- VV.AA., Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, 1972.
- VV.AA. (dir. BAYON CHACON, G. y SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.), La problemática laboral de la agricultura, Madrid, 1974.
- VV.AA., Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales, Madrid, 1977.
- VV.AA., Trabajo a tiempo parcial y horario flexible, Madrid, 1979.
- VV.AA., "Le partage du travail: un enjeu économique", Droit Social, nº1, II, 1980.
- VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores, Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980.
- VV.AA., Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980.
- VV.AA., El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Madrid, 1981.
- VV.AA., "Las jubilaciones anticipadas: panorama general y comparado", R.S.S., Nº16, 1982.
- VV.AA., Ordenación de las jornadas de trabajo, Madrid, 1983.
- VV.AA. (coord. DURAN LOPEZ, F.), Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo, Córdoba, 1983.
- VV.AA., El trabajo temporero, Logroño, 1984.
- VV.AA., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Madrid, 1984.
- VV.AA., Mercado de trabajo y crisis económica, Madrid, 1985.

- VV.AA. (coord. PRADOS DE REYES, F.J.), II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo, Madrid, 1985.
- VV.AA., Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, Madrid, 1985.
- VV.AA. (coord. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.), Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.
- VV.AA. (coord. GARRIDO, L.), Reparto de trabajo y crisis social, Madrid, 1986.
- VV.AA., La legislación laboral en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936, Madrid, 1987.
- VV.AA., Tendencias actuales del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Estados Unidos, México y Venezuela), Buenos Aires, 1987.
- VV.AA., Contratación temporal y nuevas formas de empleo, RR.LL., nº especial 7-8, 1989.
- VV.AA., El nuevo Derecho de la Empresa, Madrid, 1989.
- VV.AA., Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva Iberoamericana), Murcia, 1989.
- VV.AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid, 1990.
- VV.AA., Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra, 1990.
- VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, 1991.
- VV.AA., Transformaciones del Derecho del Trabajo. Nuevas formas de empleo y concertación social, Barcelona, 1991.
- VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Madrid, 1991.
- VV.AA. (dir. VIDAL CARUANA, G.), El cambio laboral en la década de los 90, Madrid, 1991.
- VV.AA., Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid, 1992.

- VV.AA. (coord. FERNANDEZ LOPEZ, M.F.), IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales, Sevilla, 1992.
- VV.AA., Estudios sobre el despido disciplinario, Madrid, 1992.
- VV.AA., El trabajo precario en la regulación del mercado laboral, Madrid, 1992.
- VV.AA., Reordenación y reducción del tiempo de trabajo, Economía y Sociología del Trabajo, nº15/16, 1992.
- VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Estudios sobre el salario, Madrid, 1993.
- VV.AA., Contratos de trabajo temporales, Madrid, 1993.
- VV.AA. (coord. RIVERO LAMAS, J.), La flexibilidad laboral en España, Zaragoza, 1993.
- VV.AA. (coord. DE BUEN, N.), Jornadas de trabajo y descansos remunerados (perspectiva Iberoamericana), México, 1993.
- VV.AA. (coord. QUESADA SEGURA, R.), Temas de Derecho del Trabajo, Madrid, 1994.
- VV.AA. (coord. VALDES DAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), La reforma del Estatuto de los Trabajadores, Madrid, 1994.
- VV.AA. (dir. VALDES DAL-RE, F.), La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1994.
- VV.AA. (dir. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.), Prontuario de Derecho del Trabajo, Madrid, 1994.
- VV.AA. (coord. DE LA VILLA GIL, L.E.), Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid, 1995.
- VV.AA. (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), La nueva regulación de las relaciones laborales, (Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social), Barcelona, 1995.
- VV.AA. (coord. BORRAJO DACRUZ, E.), El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos, Madrid, 1995.
- VV.AA. (coord. CRUZ VILLALON, J.), Los protagonistas de la relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1995.
- VV.AA. (dir. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.), Curso de Derecho del Trabajo, Valencia, 1996.
- VV.AA. (dir. SALA FRANCO, T.), Derecho del Trabajo, Valencia, 1996.
- VV.AA. (ed. MONEREO PEREZ, J.L.), La reforma del mercado de trabajo y de la

seguridad y salud laboral, Granada, 1996.

- VV.AA., La duración del contrato de trabajo, Madrid, 1996.

- WEISS, M., , European employment and Industrial relations Glossary: Germany, London, 1992.

- WHITE, M., Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas, Madrid, 1989.

- XIOL RIUS, J.A., "El principio de igualdad en la aplicación de la ley", en VV.AA., El principio de igualdad en la Constitución, XI Jornadas de Estudio, Vol.I, Madrid, 1991.

- ZACHERT, U. (trad. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.), "Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal de Alemania", RR.LL., nº7/8, 1989.

- ZACHERT, U., Lezioni di Diritto del Lavoro Tedesco, Trento, 1995.

- ZACHERT, U. (trad. CALVO GALLEGO, F.J.), "La evolución del Derecho Laboral en Alemania en los últimos diez años", RR.LL., nº1-2, 1996.

- ZAMORANO, E.L., "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", derecho del trabajo, nº9, 1995.

- ZUFIAUR, J.M., "La reducción de la jornada laboral y la creación de empleo", en VV.AA. (coord. GARRIDO, L.), Reparto de trabajo y crisis social, Madrid, 1986.