

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: INCIDENCIAS*

MARGARITA GARCÍA DÍAZ
GLORIA HIDALGO RÚA
M.^a TERESA SOLAS PICÓ

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES

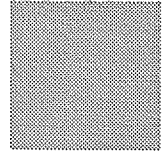
Se realiza en este trabajo una reflexión sobre la ocupación a tiempo parcial en España y en otros países de nuestro entorno, partiendo de aspectos generales de carácter social y político. Estudiando los aspectos más críticos de la regulación de este contrato. Analizando: concepto, características, motivaciones, género, así como los argumentos de las organizaciones patronales, sindicales y poderes públicos en relación a la introducción de esta figura.

Palabras clave

Flexibilidad del trabajo a tiempo parcial.
Especial referencia al género.
Trabajo marginal.

* Comunicación presentada en las 1.^{as} jornadas Tarraconenses de Derecho Social.

Trabajo a tiempo parcial: incidencias



Margarita García Díaz
Gloria Hidalgo Rúa
M.^a Teresa Solas Picó



I. Introducción

Una aproximación al análisis del trabajo a tiempo parcial, en las coordenadas espacio-temporales de la Europa comunitaria de fin de siglo, obligará partiendo del concepto clásico acuñado por la O.I.T. a enfocar la cuestión desde un triple perspectiva:

- a) El trabajo a tiempo parcial como respuesta natural a demandas de empleo específicas con una carga de trabajo diaria sensiblemente inferior a la que exige la que podíamos denominar jornada de trabajo standard.
- b) El trabajo a tiempo parcial como variante del concepto de la O.I.T. extensible, en las legislaciones que admitan el cómputo anual a la respuesta a las demandas de trabajo estacional o cíclico.
- c) El trabajo a tiempo parcial como mecanismo redistribuidor de ofertas y demandas de trabajo en un contexto socio-económico presidido por una crisis estructural del empleo y la ocupación, fruto de una incipiente pero marcada internacionalización.



II. Concepto de trabajo a tiempo parcial

La reflexión sobre el trabajo a tiempo parcial se tropieza con una necesidad y una dificultad. La necesidad de traer a colación

la definición de la O.I.T., esencialmente igual a la manejada por la Unión Europea (U.E.), y la dificultad de precisar el concepto de trabajo a tiempo parcial.

La O.I.T. lo conceptúa como **“trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un período sensiblemente más corto de lo normal”**. De esta definición se deducen tres rasgos esenciales: regular, voluntario y sensiblemente más corto. La primera de sus características, la **regularidad** nos permite diferenciar el trabajo a tiempo parcial del trabajo ocasional y admite, sin forzar esta definición, la inclusión actual que hace nuestro ordenamiento del trabajo fijo discontinuo. Respecto a la **voluntariedad** cabe hacer todas las matizaciones que en derecho del trabajo proceden sobre sus limitaciones objetivas y subjetivas, como discutiremos posteriormente. La última de las características conceptuales del trabajo a tiempo parcial el **“período sensiblemente más corto de lo normal”** nos muestra la dificultad de precisar la duración de la jornada, tanto desde un punto de vista jurídico, como estadístico y sociológico. En cualquier caso, si la tendencia fue, durante los pasados años, utilizar como referencia el tiempo del trabajo semanal habitual, este parámetro está cuestionado en las más recientes regulaciones. En este sentido, sirve como ejemplo la legislación española donde, en aras a una mayor flexibilidad, se ha dado el saldo a considerar el cómputo anual de horas trabajadas.

La amplitud del concepto recogido de la O.I.T. y de la U.E no sirve para distinguir aquellos supuestos en el que se acumulan en el mismo trabajador varias ocupaciones parciales, o lo que es lo mismo ¿es preciso que el trabajador a tiempo parcial esté vinculado a un solo empresario?

Por otra parte, existen numerosos acuerdos por sectores o incluso empresas respecto a la duración efectiva del trabajo, que hacen que no sea válido ni siquiera el baremo de la disminución de al menos 10% de la jornada habitual, sin tener en cuenta el sector de actividad. De hecho, pueden existir sectores donde esa disminución del 10% de la jornada habitual (36 horas) ya esté acordada como trabajo efectivo semanal.

Como decíamos antes para obtener datos de la actividad asalariada a tiempo parcial, los estudios comparativos (estadísticos y sociológicos) se resentirán ante las posibles diferencias de partida respecto a la duración de la jornada.

III. Análisis de las características y motivaciones

Aunque el trabajo a tiempo parcial clásicamente ha sido considerado como un signo de subempleo y marginación profesional, cuando es voluntario puede tener sus ventajas para algunos colectivos, como: profesionales altamente cualificados, madres con hijos pequeños, jóvenes en formación. En general todos los empleados a tiempo parcial pueden clasificarse en una de estas dos situaciones: aquellos que acceden a estos puestos de trabajo de una forma involuntaria, y aquellos trabajadores y profesionales que buscan esta forma de empleo.

1. El trabajo a tiempo parcial voluntario

Fundamentalmente se trata de sujetos que no precisa un trabajo con horario completo y buscan, por diversas situaciones, disponer de mayor "tiempo libre".

—Profesionales cualificados generalmente con alta remuneración y muy valorados en el mercado de trabajo (escritores, artistas, periodistas, profesores de universidad, cuadros administrativos medios y superiores).

—Mujeres con cargas familiares, que precisan de tiempo libre para dedicar a sus hijos, estas mujeres suelen poseer un oficio poco cualificado (servicios, empleadas de comercio y administrativas).

—Trabajadores que comparten un puesto de trabajo, existen experiencias en algunos países en las que dos personas que buscan trabajo acuerdan compartir un empleo, que en principio es ofrecido para una sola persona a tiempo completo y, una vez convencido el empleador, realizan el trabajo entre ambas. Estos trabajadores que comparten un empleo ("job-shares"), forman equipo por propia iniciativa, incluso antes de emprender el trabajo, por lo que sus relaciones suelen ser mejores que las de los equipos formados directamente por el empresario¹. Este tipo

1 C. Leicester. El Trabajo a tiempo parcial en Gran Bretaña. (En: Europa a Tiempo parcial, de J. P. Jallade). M.^o de Trabajo y Seguridad social. Madrid, 1985; 169-262.

de trabajo compartido no está permitido en la legislación de nuestro país, a excepción del contrato de relevo.

2. El trabajo a tiempo parcial involuntario

Cuando no existe la voluntariedad en la elección de este tipo de trabajo se suele tratar frecuentemente de situaciones de subempleo y su existencia se debe a necesidades económicas. Se trata de sujetos que no encuentran un trabajo a tiempo completo y por necesidad desempeñan otro a tiempo parcial, por los siguientes motivos:

—Falta de cualificación.

—Descenso de la actividad económica, consecuencia de la crisis económica.

—Disminuir los costes productivos, por parte del empresario.

Como consecuencia de la crisis económica, en diversos estudios se ha demostrado que esta situación es hoy día muy frecuente en países desarrollados como Suecia y Países Bajos, llegando a suponer un 30% de la población activa. Además éste alto porcentaje de población a "tiempo parcial" puede infravalorar los índices reales de población desempleada en los países occidentales.

De hecho, para corregir el artefacto que produce en los índices de población ocupada (empleo), se ha introducido como factor corrector el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial involuntario, nos estamos refiriendo al indicado "U6"².

El nivel de paro es un factor determinante, de hecho en los países en los que el paro es elevado el número de trabajadores a tiempo parcial involuntarios es sensiblemente superior.

Estos trabajadores involuntarios suelen encontrarse entre³:

2 Este indicador se define: "total de individuos que buscan un empleo a tiempo completo, más la mitad de los que buscan un empleo a tiempo parcial, más la mitad de las personas que trabajan a tiempo parcial por razones económicas, como porcentaje de la población activa, menos la mitad de la población activa que trabaja a tiempo parcial". Se trata de un estudio reciente de Bureau of labor Statistics (BLS) de Estados Unidos.

3 Organización de cooperación y desarrollo económico (OCDE). Evolución reciente y perspectivas de los mercados de trabajo (En: Perspectivas de Empleo 1993). M.^o de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1993, 31-116.

—Oficios poco cualificados (trabajadores de servicios, peones, trabajadores agrícolas).

—Jóvenes de ambos sexos y mujeres adultas.

Otro aspecto es la propuesta por parte de la empresa de este tipo de contratación con objeto de reducir los costes de producción, especialmente en determinadas actividades como puedan ser servicios, comercio e incluso en la industria para asumir mejor determinados "picos" de producción. Así, cuando el empleador trate de salvaguardar la continuidad de la actividad (industria, almacenes, oficinas, etc.), puede conseguirlo introduciendo el trabajo a tiempo parcial (limpieza, abastecimiento de almacenes, etc.). Esta situación puede acarrear dos inconvenientes para el trabajador, el primero es que le impida cumplir las condiciones legales de continuidad en el empleo y privarle de algunos derechos sociales. El segundo se refiere a la compleja cuestión de las horas de trabajo fuera del horario normal o excepcionales que sin embargo no suelen estar remuneradas como tales⁴.

IV. Especial referencia de la distribución por género o sexo

Si partimos de la reflexión inicial que apuntábamos a modo de introducción, en la que se observaba con nitidez tres grandes aspectos diferentes englobados en el concepto de trabajo a tiempo parcial, podemos afirmar que el primero de ellos es el que responde, tanto desde la perspectiva sociológica como jurídica a la noción clásica y cotidiana de trabajo a tiempo parcial. El segundo no deja de ser una reubicación del trabajo fijo discontinuo, y el tercero parece ser una perspectiva de futuro cuya necesidad debe ser valorada con seriedad y precaución.

Centrados pues en la primera cuestión es inevitable traer a colación que el trabajo a tiempo parcial por naturaleza ha venido y viene siendo fuente de empleo por abrumadora mayoría estadística para la mujer.

Los datos a este respecto son tan evidentes que dejan escaso margen para el comentario. Sin ir más lejos y tomando como datos las Encuestas de Población Activa de diversos países,

4 C. Leicester. Vid cita 1.

publicadas por la O.I.T. (Conditions of work digest, Ginebra 1/89) habrá que decir que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial respecto del total de ocupados a tiempo parcial era en 1987⁵:

Austria	88,8%	Bélgica	87,75%
Canadá	71,7%	Finlandia	68,75%
Francia	83,33%	España	74,2%
Irlanda	69,36%	Italia	62%
Japón	72%	Holanda	77,7%
Suecia	85,24	Reino Unido	78,5

Puede observarse que los porcentajes de la mayoría de mujeres oscilan entre 62% y el 89% lo que ya determina lo que venimos señalando. Ahora bien, sin consideramos que de la relación de países a que se ha hecho referencia hay tres (Holanda, Suecia y Reino Unido) en los que el trabajo a tiempo parcial tiene un peso específico especialmente relevante que se aproxima al 25% del total del nivel ocupacional, (cuando en España está en el 5,8%, en Italia en el 5% y en Finlandia en el 8%) obtendremos que el porcentaje de mujeres sube hasta situarse entre el 78,5% y el 85,24%.

Si tuviéramos que determinar por qué se produce esta amplísima mayoría que está reflejando diferencias entre hombres y mujeres, tendríamos que destacar, en una lectura más detenida de las Encuestas de Población Activa y siempre dentro del concepto básico (primero de los enumerados en la introducción) las siguientes notas:

—El empleo a tiempo parcial clásico es más fácil de compatibilizar con las tareas domésticas y familiares.

—El tipo de actividad que se venía desarrollando con el empleo a tiempo parcial clásico tenía un cierto carácter de precariedad (servicios domésticos, hostelería, secretaria de pequeñas empresas y negocios familiares, etc.).

Sin descartar otros motivos enumerados en las distintas Encuestas de Población Activa, hay que pensar que las dos notas señaladas son las que determinan lamentablemente el resultado mayoritario que arroja la variable femenina por razón de género,

5 Elaboración propia a partir de las E.P.A. publicada por la O.I.T.

Íntimamente relacionada con las características que se han señalado en el punto anterior (falta de cualificación, importancia cuantitativa en el sector servicios, etc.).

V. Valoración de esta figura: argumentos de las organizaciones internacionales, empresariales, sindicales y poderes públicos

Al respecto hay argumentos a favor y en contra del trabajo a tiempo parcial como medio para una mayor flexibilización del reparto del trabajo.

1. Valoración de las organizaciones internacionales

El Consejo de las Comunidades Europeas (CEE) señala como positiva la figura de las relaciones laborales a tiempo parcial, en cuanto responde a las necesidades actuales de flexibilidad de la economía y, en particular de las empresas, en un contexto de creación de empleo. También en lo que se refiere a los intereses de un determinado número de trabajadores a tiempo parcial voluntarios, por lo que el CEE considera necesaria esta forma característica de trabajo. Sin embargo, en contraste los trabajadores a tiempo parcial no siempre disfrutan en la empresa de igualdad de trato, en lo que se refiere a las condiciones de empleo y trabajo, lo que motiva una propuesta Directiva que trata de corregir este aspecto⁶.

Está claro que en el espíritu de todas las Resoluciones y Propuestas del Consejo de la CE subyace el deseo de imponer que el trabajo a tiempo parcial sea voluntario para los trabajadores, de modo que no se imponga a trabajadores que deseen trabajar a jornada completa y, por otra parte que no se limite el trabajo a tiempo parcial a la actividad femenina ni a los niveles de cualificación menos elevados.

La opinión de los Estados miembros de la Comunidad Europea es que la introducción de una mayor flexibilidad en materia de

6 Propuesta de Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo. COM (90).

organización del trabajo debería comenzar suprimiendo los obstáculos que hacen más difícil o costoso el empleo a tiempo parcial⁷.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico atribuye al desarrollo del trabajo a tiempo parcial y temporal, gran parte del crecimiento que experimentó el empleo durante la década de 1980. Muchos de estos puestos pueden ofrecer directa o indirectamente buenas perspectivas profesionales y constituyen claramente una respuesta a los cambios de las necesidades de los empresarios y de las preferencias de los trabajadores. Como argumento en contra expresa el temor de que algunos contratos a tiempo parcial sólo ofrezcan una seguridad en el empleo y de ingresos menor de lo normal, que no permitan realizar una actividad profesional gratificante, citando a título de ejemplo que entre el 20 y el 30% de los trabajadores a tiempo parcial preferiría un trabajo a tiempo completo, pero no encuentra un empleo de este tipo. Indicando que los trabajadores a tiempo parcial involuntario constituyen (al igual que los trabajadores desanimados) un indicador de la subutilización de los recursos humanos de las economías⁸.

2. Valoración de las organizaciones empresariales

Desde el punto de vista empresarial se considera que la ventaja principal de éste reside en la mayor flexibilidad para la gestión y organización del trabajo, aunque también se tiene en cuenta el ahorro de los costes laborales debido a: los salarios más bajos, la reducción en las cuotas de la seguridad social y al aumento de la productividad. Además hace más competitiva a la empresa; contribuye a gestionar mejor los picos de trabajo en el proceso de producción; facilita la ocupación de puestos de trabajo en ciertas actividades y los trabajadores a tiempo parcial tienen un índice de absentismo menor que los trabajadores a tiempo completo. También se valora la repercusión favorable del trabajo

7 Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco. Comisión de las comunidades Europeas. Boletín de las Comunidades Europeas. S. 6/93.

8 Organización de cooperación y desarrollo económico (OCDE). Vid. cita 3.

a tiempo parcial en la competitividad de la empresa. En cuanto a los inconvenientes se señalan la dificultad de comunicación interna y externa de la empresa; la dificultad de los controles de tiempo de trabajo y de la organización por ejemplo de los planes de servicios⁹.

3. Valoración de las organizaciones sindicales

En general los sindicatos no consideran el trabajo a tiempo parcial como medida adecuada para luchar eficazmente contra el desempleo, ya que constatan que la introducción de esta figura no ha contribuido a reducir el nivel de desempleo, por lo que no la aceptan como alternativa a la reducción del tiempo de trabajo.

Otra crítica que hacen es que la retribución del trabajo a tiempo parcial no es suficiente para sostener la economía de una familia. De ahí que no pueda tomarse como medida de carácter general, como un medio para luchar contra el desempleo. Sin embargo, en determinadas condiciones podría desempeñar un papel complementario, aportando un complemento de ingresos necesarios para aquellas personas que consideren esta forma de empleo satisfactoria. Por otra parte, desde el punto de vista de la producción es efectivo al asegurar un complemento de horas que permite mantener el periodo de utilización de los equipos¹⁰. Como contrapartida, en muchos casos el trabajo a tiempo parcial responde a aspiraciones o a necesidades temporales, lo que implica el riesgo de que algunas personas que trabajan de este modo estén en situación más desfavorable que las que trabajan a tiempo completo. Esto lleva a las organizaciones sindicales a contemplar el trabajo a tiempo parcial desde el punto de vista de los derechos y garantías de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores no están siempre de acuerdo en cuanto a la introducción del trabajo a tiempo parcial,

9 El Trabajo a Tiempo Parcial en la Comunidad Europea. Aspectos sociales y económicos. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. 1993.

10 Günter Köpke. Reorganización y Reducción del Tiempo de trabajo. El Punto de Vista Sindical Revista Economía y Sociología del Trabajo, n.º 15-16. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1992, pág. 189.

de hecho su actitud es muy variable según se trate de un país o de otro y también si se observa por separado las opiniones en las empresas con trabajadores a tiempo parcial. En general, los representantes de los trabajadores muestran una actitud más positiva cuando el trabajo a tiempo parcial es voluntario por parte de los trabajadores y que, por lo tanto, quienes hayan elegido esta forma de trabajo tengan la posibilidad de volver a un empleo a tiempo completo si se generan dichos puestos.

Por otra parte, las organizaciones sindicales persiguen el que se supriman las discriminaciones que sufren los trabajadores a tiempo parcial, principalmente en lo que respecta a remuneración, condiciones de empleo, trabajo y derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores respecto a las ventajas de este tipo de trabajo señalan el deseo de reducción de la jornada laboral, con la finalidad de compaginar la actividad laboral con otro tipo de actividades, entre las que destaca el cuidado de los hijos. En cuanto a desventajas destacan el porcentaje de trabajo a tiempo parcial no voluntario como razón frecuente de este tipo de empleo; la existencia de algunos supuestos de discriminaciones sociales y salariales en relación con los trabajadores a tiempo completo; la escasez de posibilidades de ascenso profesional para los trabajadores poco cualificados que con frecuencia realizan este tipo de trabajo y la imposibilidad de recuperar el trabajo a tiempo completo una vez aceptado el trabajo a tiempo parcial.

4. Valoración de los poderes públicos

Los poderes públicos consideran el trabajo a tiempo parcial como una medida de flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo, motivo por el cual aunque sólo encuentra regulación específica en algunos países de la Europa Comunitaria se admite en todos ellos¹¹. En este sentido, el Gobierno español propone como línea concreta de actuación, el desarrollo del contrato a tiempo parcial como instrumento de política activa de empleo, favorecedor del incremento de las tasas de ocupación y del

11 J. Segura, F. Durán, L. Toharia y S. Bentotila. Análisis de la Contratación Temporal en España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.

reparto del empleo existente. Para ello es necesario integrar esta modalidad en las fórmulas de organización del trabajo en las empresas, haciendo al mismo tiempo atractiva, para trabajadores y empresarios, la contratación por esta vía.

En lo observado por diversas consultas que se realizaron para conocer las opiniones sobre el trabajo a tiempo parcial de los directivos y de los representantes de los trabajadores en los estados miembros de la Comunidad Europea el resultado es sorprendente, ya que no hay diferencias cuantitativas notables por lo que se refiere al motivo principal de la introducción del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo esto no puede considerarse un dato definitivo porque la mayoría de las encuestas son de tipo parcial y por tanto poco concluyentes.

VI. Reflexión sobre la actual regulación del contrato a tiempo parcial

Si se sigue manteniendo la fuerza identificadora de la actividad laboral, y esta permite en gran medida la homogeneización social de los individuos en las sociedades modernas, resulta evidente que el hecho del trabajo va más allá de ser el medio para alcanzar el sustento material.

Así pues, afirmando que es en esta dimensión del trabajo donde reside el origen último del Derecho del trabajo, deberá ser el Estado, agente exterior, el que tienda a evitar los efectos desintegradores del orden económico del mercado libre. "Un Estado que viene salvando al capitalismo de sí mismo y le ha conferido legitimidad"¹².

Con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, según recoge la exposición de motivos, punto 1 de la Ley de 10 de Mayo de 1994, sobre medidas urgentes de Fomento de la ocupación¹³, se efectúa nueva regulación que tiene la finalidad de convertir el trabajo a tiempo parcial en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación¹⁴, con lo que se acentúa, frente a la regulación anterior, la concep-

¹² Carlos Prieto. Trabajadores y condiciones de trabajo. HOAC. Madrid, 1994.

¹³ Precedida por el derogado Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de Diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la ocupación.

ción de este contrato de trabajo como medida directa de fomento de la ocupación, con la única alusión a las circunstancias personales o familiares del trabajador para actividades consideradas marginales.

Las modificaciones, introducidas en la definición legal del contrato a tiempo parcial, van a suponer la ampliación de posibilidades de contratación en esta modalidad¹⁵, por la combinación de los dos factores que la configuran: la posibilidad de cómputos (incluidos los anuales) del número de horas trabajadas y la supresión del límite por encima del cual no se considera trabajo a tiempo parcial, lo que significa la desaparición de elementos de rigidez en relación con la regulación anterior¹⁶ y la consiguiente introducción de un factor de flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo.

Por otra parte, en el **trabajo fijo discontinuo** hay una importantísima novedad, que desaparece el llamamiento por rigurosa antigüedad, concediendo amplia libertad a la negociación colectiva para determinar, sin ninguna limitación, el llamamiento de los trabajadores¹⁷. La actual legislación deja en los mismos términos la posible falta de llamamiento, de manera que el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción competente, a través de un procedimiento de despido. Por otra parte, siguen siendo de aplicación, a los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos, los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, en el sentido de que *"la liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se han de llevar a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el art. 31 de la propia Ley 2/91"*¹⁸.

Con la introducción del cómputo anual de la jornada para adaptar los sistemas de organización de las empresas a las

14 Exposición de Motivos punto 2.º de la Ley 10/1994 de 10 de Mayo.

15 Artículo 4 de la Ley 10/1994 de 10 de Mayo.

16 Estudiados entre otros por F. Durán López, Modalidades de la contratación laboral, en AA.VV., El ordenamiento laboral español y los límites de la autonomía de las partes y la Facultad del empresario. M.º de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

17 Art. 4, p.º 2.º, Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre: Medidas urgentes de fomento de la ocupación.

18 I. García-Perrote. El contrato a tiempo parcial. Relaciones Laborales. La Ley. Madrid, 1994, 5-6, págs. 82-107.

necesidades productivas¹⁹, cabría efectuar la siguiente apreciación²⁰, parece haberse introducido un instrumento de enorme virtualidad (tal vez desmedida) para la flexibilización en materia de jornada y horario²¹, con amplias posibilidades de establecer combinaciones a la hora de distribuir el tiempo de trabajo; al exigir tan solo que sea inferior al habitual, con posibilidad de reparto irregular y desigual de la jornada, con horarios diversos según los días. Al permitirse cómputos en periodos largos de tiempo (meses y años) se han ampliado, como ya vimos, las posibilidades de contratación y contemplado desde la perspectiva de Sistema de Seguridad Social puede estar representando el inicio de un cambio en el sistema de cotización, tendente a la generalización de las horas de trabajo efectivo²².

La ausencia de matizaciones tras la supresión de la reducción de los dos tercios como mínimo de la jornada, en el trabajo a tiempo parcial, que se configura con aquel que resulta inferior al habitual²³, se aparta del concepto de trabajo a tiempo parcial de la O.I.T., que sitúa a este con una duración sensiblemente o considerablemente menor²⁴, y supone que el trabajo a tiempo parcial puede ser aquel que resulte simplemente inferior en una sola hora la habitual al mes e incluso al año, lo que puede dar lugar a la utilización abusiva de este modelo de contrato.

19 P. 2 Exposición de Motivos Ley 10/1994 de 19 de mayo.

20 Que se contemplaba en la regulación inicial del art. 12 del E.T. en su versión de 1980, suprimida en la reforma de 1984 este presenta, entre otros, los problemas de delimitación que se planteaban con el trabajo fijo discontinuo.

21 A Pedrajas Moreno. Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo. Relaciones laborales, n.º 8, Abril de 1994, págs. 9-42. 18. Que comparte la opinión de CAMPS de entender que el R.D.L. 18/1993 está derogando el régimen del art. 91 del E.T. para la modificación del horario.

22 A. Pedrajas Moreno, A. Vid. cita 21, pág. 16.

23 Que la doctrina precisa puede ser la jornada efectiva con independencia de que fuera o no la establecida en convenio colectivo aplicable. F. Durán López, Trabajo a tiempo parcial y contrato de Relevo, en AA.VV. Comentarios a la nueva legislación laboral. Ley Reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Protección por desempleo, y Decretos de desarrollo. Madrid, Tecnos 1985, págs. 69-70.

24 O.I.T. El trabajo de las mujeres en un mundo en evolución. Informe VI. Conferencia Internacional de Trabajo 48 sesión, Ginebra 1963, pág. 96 y O.I.T. Estudio internacional sobre el Empleo a tiempo parcial, Revista Internacional del Trabajo. Octubre de 1963, pág. 438.

La introducción en nuestro ordenamiento del trabajo a tiempo parcial, como actividades de duración escasa, marginales, y, por tanto, no constitutivas de medio fundamental de vida^{25,26}, inferiores a 12 horas a la semana o cuarenta y ocho al mes (artículo 4, p.º 3, L. 10/1994), implica la desaparición de la equiparación y la proporcionalidad, al disminuir en estos casos los derechos de protección social que sólo incluyen las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, asistencia por contingencias comunes y la prestación económica correspondiente a los periodos de descanso por maternidad (afortunadamente el trámite parlamentario, cuando menos añadió esta última previsión) y Fondo de garantía salarial, no abarcando prestaciones económicas en caso de accidente o enfermedad común, ni desempleo, ni pensión alguna. Se ha señalado que la reducción en materia de costes a la Seguridad Social, puede atraer hacia sí, de forma fraudulenta, contratos a tiempo parcial que tengan en realidad mayor jornada, cuando no es así, con el afán de que la empresa se beneficie de la reducción de los costes sociales²⁷.

Por último la supresión de la mención a la transformación voluntaria del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial²⁸ puede tener como consecuencia adicional la paralela eliminación de los obstáculos que la normativa anterior oponía a la transformación "forzosa por convenio colectivo" al menos como se anticipó en el caso de la jubilación parcial que se acompaña de una simultánea formalización de un contrato de relevo²⁹.

VI. Conclusiones

- El concepto de contrato a tiempo parcial, en cuanto a delimitación legal de la figura, ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad de aplicación, sobre todo en lo que se refiere al punto de vista empresarial.

25 En otros ordenamientos jurídicos ya estaban contempladas, vid. Durán López. Modalidades de contratación laboral, op. cit., págs. 136 y ss.

26 Exposición de motivos, p. 2 Ley 10/1994 14 de Mayo.

27 García Perrote Escartín, I. El contrato a tiempo parcial. Relaciones Laborales n.º 1994. Págs. 90 y 91.

28 Recogida en el derogado art. 12 p.º 4 del E.T.

29 Perrote Escartín, I. El contrato de trabajo a tiempo parcial. vid. pág. 106.

- Siendo el trabajo a tiempo parcial mayoritariamente utilizado por las mujeres, se resiente del resto de apreciaciones que cabe hacer en materia de discriminación por razón de sexo: salarios más bajos, menor cualificación, menores posibilidades de promoción, etc.
- En los términos de flexibilidad-rigidez, desde el punto de vista de los trabajadores, podemos tildar la actual regulación de rígida, ya que la reforma del mercado laboral ha pasado de una proporcionalidad estricta, en cuanto a los derechos de los trabajadores, a la necesidad de llegar a unos mínimos para poder aplicar la igualdad de trato.
- Aunque la voluntariedad es característica esencial de todo contrato, está claro que dadas las actuales condiciones de precariedad en el empleo existe un elevado porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que aceptan este tipo de trabajo por no encontrar un empleo a tiempo completo. La nota de voluntariedad en esta forma de contratación se está observando con mayor incidencia en profesionales de alta cualificación.
- La mayoría de las Organizaciones internacionales resaltan el que no se establezcan discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial respecto de los de tiempo completo. Los representantes de los trabajadores aceptan esta modalidad condicionándola a que sea voluntaria por parte de los trabajadores. Además consideran escasa su efectividad como medida de fomento de empleo. Por su parte los empresarios consideran como ventajas del trabajo a tiempo parcial la mejor organización del trabajo, un ahorro de los costes y el aumento de la productividad. Aunque no hay unanimidad al respecto, depende del sector al que pertenezca la empresa y de los países. Los Poderes públicos tiene configurada esta figura como medida de fomento de empleo.
- En nuestro Derecho está claramente enmarcada como medida de fomento a la ocupación, habiéndose introducido con la nueva regulación una mayor flexibilidad, que puede generar algún supuesto de utilización abusiva de esta modalidad de contratación, siendo discutible la quiebra del principio de equiparación o de igualdad en el denominado trabajo marginal.