

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de León

Curso 2017-2018

# **EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

---

**THE PART-TIME WORK CONTRACT**

**Realizado por el alumno Fernando Díez Fuego**

**Tutorizado por la profesora Dra. Henar Álvarez Cuesta**



## ÍNDICE DE CONTENIDOS:

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
OBJETO DEL TRABAJO .....	8
METODOLOGÍA .....	9
CAPÍTULO I....El contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho internacional y comunitario .....	10
I. Consideraciones previas.....	10
II. Una aproximación al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo	14
III. El Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial .....	15
CAPÍTULO II....El contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho español interno .....	18
I. Evolución normativa y fuentes reguladoras .....	18
II. El papel del convenio colectivo en la regulación del trabajo a tiempo parcial.....	29
CAPÍTULO III....Concepto, clases y requisitos de forma del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	42
I. El concepto de contrato de trabajo a tiempo parcial.....	42
II. Clases de trabajo a tiempo parcial.....	44
III. Requisitos del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	46
IV. Derechos de información de la representación legal del personal en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial .....	54
CAPÍTULO IV....La regulación de las horas complementarias.....	58
I. Conceptuación y caracterización de las horas complementarias.....	58
II. Requisitos constitutivos del pacto de horas complementarias. ....	60
III. Requisitos aplicativos del pacto de horas complementarias.....	64
IV. Supuestos de modificación y extinción del pacto de horas complementarias .....	69
CAPÍTULO V....El contrato de trabajo a tiempo parcial y la prohibición de la discriminación indirecta.....	72
I. Concepto y evolución del concepto de discriminación indirecta .....	72
CONCLUSIONES .....	86

BIBLIOGRAFÍA .....	89
--------------------	----

### **ÍNDICE DE TABLAS:**

-. TABLA N.º 1: Porcentaje de contratos de trabajo a tiempo parcial respecto al total ..	12
-. TABLA N.º 2: Número de contratos de trabajo a tiempo parcial .....	13
-. TABLA N.º 3: Tasa de desempleo en España en el año 1984 .....	21
-. TABLA N.º 4: Ocupación a tiempo parcial por sectores en 2016 y 2017 .....	30
-. TABLA N.º 5: Trabajadores con contrato a tiempo parcial por géneros en España ..	73
-. TABLA N.º 6: Trabajadores con contrato a tiempo parcial por género en la UE .....	73

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- BOA: Boletín Oficial de Aragón
- CEE: Comunidad Económica Europea.
- CEEP: Centro Europeo de la Empresa Pública.
- CES: Confederación Europea de Sindicatos.
- CiU: Convergencia y Unión.
- EPA: Encuesta de Población Activa.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- INE: Instituto Nacional de Estadística.
- INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles.
- ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- PCE: Partido Comunista de España.
- PP: Partido Popular.
- PSOE: Partido Socialista Obrero Español.
- SPEE: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Sra.: Señora
- TJCE: Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
- TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- TS: Tribunal Supremo.
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia.
- TUE: Tratado de la Unión Europea.
- UE: Unión Europea.
- UGT: Unión General de Trabajadores.
- UNICE: Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa.



## RESUMEN

Este trabajo de fin de grado analiza el contrato de trabajo a tiempo parcial desde una cuádruple perspectiva.

En primer lugar, se hace una breve referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho internacional y comunitario, con la regulación aprobada por la OIT y por la UE.

En segundo lugar, se analiza esta relación laboral en el derecho español interno, tanto desde la regulación legal actual y la evolución normativa, como desde la regulación fruto de la negociación colectiva a través del convenio colectivo.

En tercer lugar, se realiza un análisis detallado del contrato de trabajo a tiempo parcial a través de su regulación en el Estatuto de los Trabajadores, y especialmente de uno de sus elementos más característicos: las horas complementarias.

Por último, se estudia esta relación laboral desde la perspectiva de la prohibición de la discriminación indirecta, con una referencia a las más recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que afectan directamente a la legislación española.

**Palabras clave:** Trabajo a tiempo parcial, convenio colectivo, horas complementarias, discriminación indirecta.

## **ABSTRACT**

This end-of-degree project analyzes the part-time work contract from a fourfold perspective.

In the first place, a brief reference is made to the part-time work contract in international and community law, with the regulations approved by the ILO and by the EU.

Second, this labor relationship is analyzed in Spanish domestic law, both from the current legal regulation and the normative evolution, and from the regulation resulting from collective bargaining through the collective agreement.

Third, a detailed analysis of the part-time work contract is carried out through its regulation in the Statute of Workers, and especially one of its most characteristic elements: the complementary hours.

Finally, this labor relationship is studied from the perspective of the prohibition of indirect discrimination, with a reference to the most recent judgments of the Court of Justice of the European Union that directly affect Spanish legislation.

**Keywords:** Part-time work, collective agreement, complementary hours, indirect discrimination.



## **OBJETO DEL TRABAJO**

El objeto de este trabajo de fin de grado es aportar una visión en profundidad del trabajo a tiempo parcial en España desde una perspectiva jurídica.

Las características definatorias del trabajo a tiempo parcial conllevan, de forma casi necesaria, la existencia de una serie de riesgos de cara a los trabajadores que opten por este tipo de relación laboral. Es por ello por lo que el legislador se ve obligado a asumir una incesante actividad normativa con el fin de evitar, o minimizar en la medida de lo posible, las consecuencias negativas inherentes al trabajo a tiempo parcial.

Este trabajo de fin de grado pretende, en primer lugar, analizar de forma esquemática el ingente número de reformas legislativas que han afectado al contrato de trabajo a tiempo parcial desde su incorporación al Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El segundo objetivo es analizar las características que diferencian el contrato de trabajo a tiempo parcial del contrato de trabajo a jornada completa.

Por último, se pretende fijar la atención en la protección específica que la prohibición de la discriminación indirecta aporta al contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que es este tipo de relación laboral la que puede sufrir de forma más habitual e intensa este tipo de discriminaciones.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para la redacción de este trabajo de fin de grado se ha centrado en el análisis de los numerosos textos legales que han regulado el contrato de trabajo a tiempo parcial a través de las últimas décadas. Este análisis permite apreciar una evolución normativa no siempre lineal, pero que se ha adaptado a la evolución de la sociedad española.

Las especiales características del contrato de trabajo a tiempo parcial han exigido una metodología de análisis en dos vías. Una primera vía analiza la regulación general del trabajo a tiempo parcial prevista en el Estatuto de los Trabajadores, mientras que una segunda vía analiza los aspectos, en ocasiones esenciales, que son regulados a través de la negociación colectiva.

Por último, y en relación con el quinto capítulo, la metodología varía sensiblemente, centrándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha ido diseñando a través de los años la protección que la prohibición de la discriminación indirecta ofrece al contrato de trabajo a tiempo parcial.

## **CAPÍTULO I**

### **El contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho internacional y comunitario**

#### **I. Consideraciones previas**

Una definición simple y cotidiana del trabajo a tiempo parcial sería aquel tipo de trabajo que se desarrolla en una jornada inferior a la jornada a tiempo completo. Como se irá desarrollando a lo largo de todo este trabajo de fin de grado, el contrato de trabajo a tiempo parcial en España presenta una serie de características y peculiaridades que exigen una definición mucho más técnica y pormenorizada.

Este primer capítulo se dedicará a realizar un breve repaso de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial desde un punto de vista internacional y comunitario.

A nivel internacional se estudiará el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que, a pesar de no haber sido ratificado por España, se ha convertido en el estándar mínimo exigible a la regulación sobre el trabajo a tiempo parcial para cualquier Estado moderno, y ha inspirado la regulación en la materia de todos los países de nuestro entorno.

A nivel de la Unión Europea (en adelante UE) se estudiará el Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, que, en forma de Directiva, marca unos determinados fines a los Estados Miembros, siendo éstos quienes tienen la capacidad de elegir el tipo de medios que utilizan para llevarlos a buen término.

Antes de iniciar el análisis de normas concretas, es necesario proporcionar un brevísimo contexto del fenómeno del trabajo a tiempo parcial, tanto desde el punto de vista histórico como de la situación del trabajo a tiempo parcial en España y los países de su entorno, a modo de introducción y con el fin de reflejar el origen de gran parte de los problemas a los que debieron hacer frente las distintas regulaciones que abordaron este tipo de relación laboral.

El trabajo a tiempo parcial tiene su origen en Europa tras la Segunda Guerra Mundial. Inicialmente, y dada la numerosa presencia masculina en el frente de la guerra, el mercado de trabajo que hasta entonces contaba con una presencia masculina prácticamente

absoluta, se vio obligado a incorporar a las mujeres para ocupar los puestos de trabajo que los hombres dejaban vacantes en el proceso productivo, especialmente activo en determinados sectores industriales dado el esfuerzo logístico que exigía la contienda.

El fin de la Segunda Guerra Mundial y la vuelta de los hombres al mercado laboral no conllevó la salida de todas las mujeres, ya que algunas escogieron (o se vieron obligadas a) mantener su actividad laboral, en muchas ocasiones de una forma reducida para poder compaginarla con las tareas domésticas, todavía consideradas una competencia exclusiva de las mujeres en esa época.

En este tiempo, la regulación laboral parte del trabajo a tiempo completo como la relación de empleo estándar, paradigma de la relación de derechos y obligaciones entre el trabajador y el empresario, y considera el trabajo a tiempo parcial como una relación laboral atípica, en contraposición a la jornada a tiempo completo típica. Esta atipicidad conlleva, además de la reducción de jornada inherente al tipo de trabajo, una serie de reducciones en los derechos y seguridades más básicos de los trabajadores a tiempo parcial.

Podría decirse que las primeras regulaciones laborales y sociales se centran en dar cobertura a la relación laboral típica, convirtiéndola en el tipo de relación de referencia, tanto de la legislación laboral como de las negociaciones colectivas y de los sistemas de seguridad social<sup>1</sup>.

El interés en reflejar y compensar el desequilibrio inherente a la relación laboral entre el empresario y el trabajador deja inicialmente en un segundo plano el desequilibrio que nace entre la protección que las primeras legislaciones ofrecen a la relación de empleo estándar y la que ofrecen a las relaciones de empleo atípicas, entre las que se encuentra el contrato de trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la situación de España con respecto a su entorno en este sentido, la tasa de contratos a tiempo parcial con respecto al total de contratos de trabajo ha experimentado un sensible aumento en los últimos años, pero todavía se encuentra por debajo de la media de la UE y muy lejos de países como Holanda, donde la tasa de

---

<sup>1</sup> LORENT-CAMPOS, Raúl. *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. Plaza y Valdés, 2007. ISBN: 9789707221956.

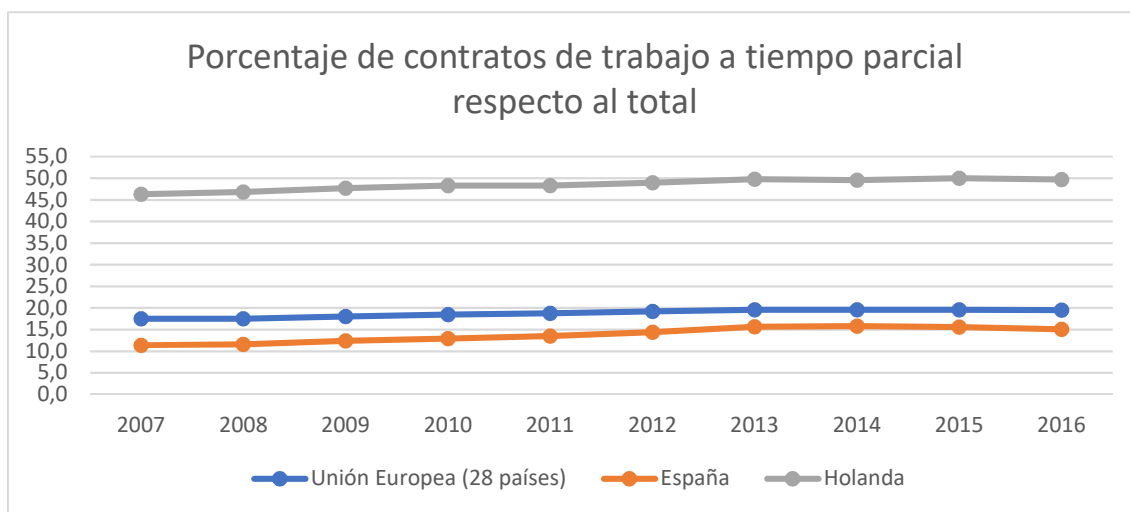
contratos de trabajo a tiempo parcial llega a superar el 50% con respecto al total, frente al 15% de la tasa española.

La evolución de esta relación laboral en Europa ha sido de constante crecimiento, aunque con dispar intensidad en épocas de expansión o recesión económicas, centrándose de forma mayoritaria ese crecimiento en el colectivo femenino, aunque con una tendencia en los últimos a la incorporación masculina al trabajo a tiempo parcial<sup>2</sup>.

La tabla N.º 1 muestra el porcentaje de contratos de trabajo a tiempo parcial sobre el total de contratos de trabajo en España, en Holanda y en la media de la UE.

Resulta evidente que, en España, pese al crecimiento experimentado en los últimos años, a pesar de la crisis económica que afectó de una manera especialmente severa al mercado laboral, el contrato de trabajo a tiempo parcial todavía no goza del nivel de implantación que tiene en los países de nuestro entorno:

TABLA N.º 1: Porcentaje de contratos de trabajo a tiempo parcial respecto al total<sup>3</sup>.



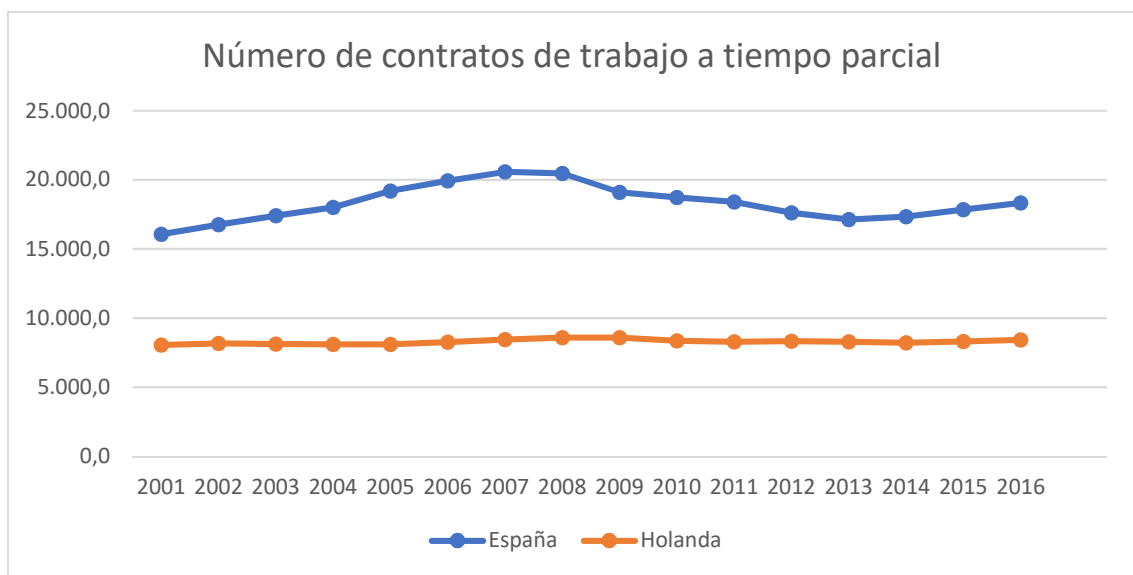
<sup>2</sup> SENISE BARRIO, María Eugenia. Naturaleza del trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. En: *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 52, 1999. ISSN: 0213-0750.

<sup>3</sup> TABLA N.º 1: Fuente: EUROSTAT.

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)

Mas allá del porcentaje de contratos de trabajo a tiempo parcial respecto al total, el número absoluto mantiene en España una tendencia al alza, solo interrumpida por la crisis económica de 2008. La tabla N.º 2 muestra el número absoluto de contratos de trabajo a tiempo parcial en España y en Holanda, país de la UE con mayor implantación de este tipo de relación laboral. Debe tenerse en cuenta la importante diferencia en número de habitantes entre Holanda y España.

TABLA N.º 2: Número de contratos de trabajo a tiempo parcial<sup>4</sup>.



A la vista de estos datos, resulta evidente la creciente importancia del contrato de trabajo a tiempo parcial en el mercado laboral español, sobre todo en relación con colectivos especialmente vulnerables dada su elevada tasa de desempleo, como las mujeres o los jóvenes.

El legislador español no resulta ajeno a la importancia de este tipo de relación laboral, y prueba de ello es, como se analizará durante este trabajo, el gran número de reformas que se han producido en los últimos años desde la introducción del contrato de trabajo a tiempo parcial en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) de 1980, algunas con mayor éxito que otras.

<sup>4</sup> TABLA N.º 2: Fuente: EUROSTAT.

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgan2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgan2&lang=en)

## II. Una aproximación al Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT es un organismo especializado de la ONU, con una estructura tripartita compuesta de gobiernos, empleadores y trabajadores, que nace con el objetivo de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de hombres y mujeres<sup>5</sup>.

El Tratado de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, crea en el año 1919 la OIT bajo la convicción de que la justicia social se configura como la base sobre la que poder alcanzar una paz universal y permanente. En sus inicios, la OIT estaba formada por representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos).

La OIT desarrolla sus funciones a través de instrumentos jurídicos que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Los Convenios, instrumentos más importantes de su actividad normativa, son tratados internacionales legalmente vinculantes, que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, mientras que las recomendaciones se limitan a establecer directrices que carecen de carácter vinculante para los Estados Miembros.

El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de 24 de junio de 1994 (número 175) establece, en primer lugar, una definición del trabajo a tiempo parcial:

*“La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación de dependencia”.*

A continuación, establece una serie de preceptos que pretenden dotar de la misma protección jurídica al trabajo a tiempo parcial y al trabajo a tiempo completo, concretando la exigencia de la misma protección en relación al derecho de sindicación, negociación colectiva, seguridad y no discriminación (artículo 4); al derecho a un salario proporcional en función de las horas trabajadas, del rendimiento o de la productividad (artículo 5); y al

---

<sup>5</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

derecho a condiciones equivalentes en relación con la maternidad, fin de la relación laboral, vacaciones e incapacidad (artículo 7)<sup>6</sup>.

El Convenio 175 de la OIT supone, por tanto, una regulación de mínimos aplicable por todos aquellos Estados Miembros que así lo ratifiquen. En la actualidad son 17 los Estados Miembros en los que el Convenio se encuentra ratificado (Albania, Australia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guatemala, Guyana, Hungría, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal, Rusia y Suecia).

Cabe destacar que España no se encuentra entre los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, por lo que en numerosas ocasiones el representante en España de la OIT ha solicitado su ratificación. Como se analizará a continuación, puede defenderse que la no ratificación del Convenio por España se reduce a una mera cuestión formal, ya que el Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial consagra la práctica totalidad de los derechos reconocidos por el Convenio, y es una norma vinculante para España.

### **III. El Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial**

El Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, firmado por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) supone la regulación básica sobre el trabajo a tiempo parcial en el derecho de la UE.

El propio Acuerdo manifiesta que pretende enunciar los principios generales y condiciones mínimas relativas al trabajo a tiempo parcial, con la voluntad de establecer un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores

---

<sup>6</sup> Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994.



a tiempo parcial, y contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores<sup>7</sup>.

Este Acuerdo es el origen de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, que, en base al artículo 189 del TUE, obligará a los Estados Miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios para conseguirlo. Supone, por tanto, la exigencia de una homogeneización de mínimos en la legislación laboral relacionada con el contrato de trabajo a tiempo parcial en todo el ámbito de la UE, sin detallar las medidas concretas a desarrollar para la obtención de dichos mínimos.

En cuanto a su contenido normativo, el Acuerdo pretende, a tenor de su cláusula 1, garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, además de facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo.

El Acuerdo define, en su cláusula 3, el concepto de trabajador a tiempo parcial de la siguiente forma:

*“Trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un periodo de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.*

A su vez, define el concepto de trabajador a tiempo completo comparable así:

*“Trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento, que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar, teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias”.*

El Acuerdo consagra, al igual que el Convenio 175 de la OIT ya analizado, el principio de no discriminación, según el cual sólo se podrá justificar mediante razones objetivas un

---

<sup>7</sup> Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. DOUE N°14 de 20 de enero de 1998. Páginas 6 a 7.

trato menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial con respecto a los trabajadores a tiempo completo.

Se establece en la cláusula 6 del Acuerdo que las autoridades nacionales sólo podrán mantener o introducir disposiciones más favorables a las previstas en el Acuerdo. Se configura, de esta forma, como un mínimo de protección que solo podrá (y deberá) ser mejorado por las autoridades de los Estados Miembros a través de sus propias legislaciones laborales.

Como ya se adelantó con anterioridad, el Acuerdo consagra de una forma vinculante para España, a través de la Directiva 97/81/CE todos los derechos reconocidos por el Convenio 175 de la OIT a los trabajadores a tiempo parcial, por lo que la no ratificación de éste por España no supone pérdida alguna de derechos para los trabajadores a tiempo parcial en España.

## CAPÍTULO II

### El contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho español interno

#### I. Evolución normativa y fuentes reguladoras

La primera alusión al contrato de trabajo a tiempo parcial en España comienza, de forma embrionaria, con la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales<sup>8</sup>, que preveía:

*“El Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su carga especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictará en cada caso normas sobre reservas de puestos de trabajo y regímenes de jornadas reducidas adoptando otras medidas similares en relación con las empresas de más de veinticinco trabajadores fijos, concediendo bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social y organizar fórmulas de empleo comunitario”.*

Esta norma, que nunca contó con desarrollo reglamentario, estaba dirigida exclusivamente a trabajadores mayores de 40 años, discapacitados, jóvenes y trabajadores con cargas familiares.

El verdadero origen normativo del contrato de trabajo a tiempo parcial en España llega con la Ley 8/1980 de 10 de marzo, por la que se aprueba el primer ET. La aprobación de esta norma culminó el mandato del artículo 35.2 de la Constitución, el mismo artículo que consagra el derecho-deber al trabajo, que encomendaba a una Ley la regulación de un estatuto para los trabajadores<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Artículo 13.1 de la Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales. BOE N.º 96, de 21 de abril de 1976. Páginas 7894 a 7902.

<sup>9</sup> CALVO ORTEGA, Rafael. Ayer y hoy del Estatuto de los Trabajadores. En: *Lex nova, la revista*. N.º 40, 2005. ISSN: 1139-2037.

El artículo 12 del ET de 1980 establece el primer régimen jurídico propio del contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>10</sup>:

*“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 los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo. La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.”.*

La introducción del contrato de trabajo a tiempo parcial en el ET contó con la oposición frontal del Partido Comunista de España (PCE), que, en palabras de Marcelino Camacho, sostenía que ese tipo de relación laboral *“atenta contra la estabilidad en el empleo y no fomenta la creación de puestos de trabajo, y supone una flexibilización camuflada de plantillas, más sutil que por otros procedimientos”*. El supuesto beneficio para la incorporación de la mujer al mercado laboral era, según el PCE, una falacia que lograba perpetuar a la mujer en puestos de trabajo sin cualificación.

Por su parte, Joaquín Almunia, portavoz de los tres grupos socialistas en el Congreso de los Diputados, solicitó la supresión de un límite de doce meses de duración para los contratos a tiempo parcial, mostrándose, por lo demás, partidario de la incorporación al ET de ese tipo de relación laboral<sup>11</sup>.

El texto fue aprobado, aceptando la eliminación del límite de doce meses de duración propuesta por los grupos parlamentarios socialistas, por 280 votos a favor, 10 en contra y 19 abstenciones.

El primer ET diseñó un régimen transitorio para el contrato de trabajo a tiempo parcial, que quedó reflejado en la disposición adicional 3ª del mismo, según la cual sólo podrían contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación

---

<sup>10</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE N.º 64, de 14 de marzo de 1980. Páginas 5799 a 5815.

<sup>11</sup> DIARIO EL PAÍS de 13 de diciembre de 1979. *Admitido el contrato de trabajo a tiempo parcial en el Estatuto de los Trabajadores.* [https://elpais.com/diario/1979/12/13/espana/313887613\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1979/12/13/espana/313887613_850215.html)

de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años.

Esta medida dibujaba un contrato a tiempo parcial limitado a situaciones de desempleo y jóvenes, como medio de entrada o de reingreso al mercado laboral. Ese concepto muestra una imagen muy alejada de la figura actual del contrato de trabajo a tiempo parcial, que mantiene ese carácter de medio de entrada al mercado laboral pero que se presenta también, como se verá más adelante, como una fórmula de flexibilidad que permite conciliar la vida laboral y personal del trabajador.

La regulación original del contrato de trabajo a tiempo parcial recogida en el artículo 12 del ET de 1980 ha sufrido numerosas e importantes modificaciones a lo largo del tiempo. Esta relación laboral ha sido permanentemente reformada y moldeada por el legislador en las sucesivas, y numerosas, reformas laborales en función de los objetivos políticos y sociales perseguidos en cada momento<sup>12</sup>. A continuación, se analizarán de forma sucinta las reformas más destacadas:

La Ley 32/1984 supone la primera modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial<sup>13</sup>. En ese momento, el PSOE hereda un marco de relaciones laborales atrasado y con un marcado carácter paternalista, fruto de la todavía reciente dictadura franquista, con una tasa de paro muy superior a la de la UE y con un importante aumento anual de la población activa con la incorporación de numerosas personas al mercado laboral<sup>14</sup>

Una foto fija del mercado laboral en 1984 arrojaba la preocupante cifra de más de 2.700.000 parados en España, con una tasa de paro, según la Encuesta de Población Activa (EPA), superior al 21% a finales de año.

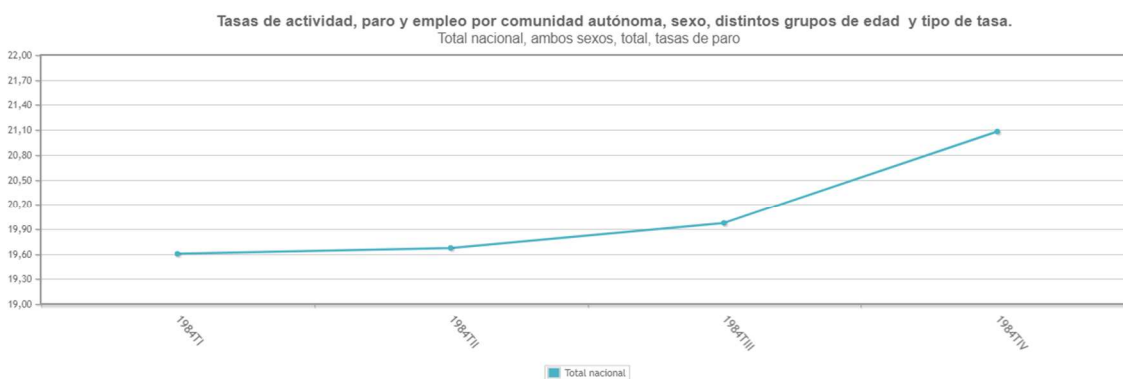
---

<sup>12</sup> MERINO SENOVILLA, Henar. *Trabajo a tiempo parcial*. Lex Nova, 1994. ISBN: 978-84-7557-662-6

<sup>13</sup> Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE N.º 186, de 4 de agosto de 1984. Páginas 22731 a 22736.

<sup>14</sup> GÁLVEZ BIESCA, Sergio. La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del ET de 1984. En: *Hispania Nova: Revista de historia contemporánea*. N.º 3, 2003. ISSN 1138-7319.

TABLA N.º 3: Tasa de desempleo en España en el año 1984<sup>15</sup>.



A la vista de esos datos económicos, la reforma laboral emprendida en 1984 pretende la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles, impulsando tipos de contratación hasta entonces prácticamente inexistentes en el mercado laboral español, como el contrato de trabajo a tiempo parcial o el contrato temporal de fomento al empleo, la gran apuesta de la reforma.

Esta reforma laboral deroga la disposición adicional 3ª del ET de 1980, que limitaba el acceso al contrato de trabajo a tiempo parcial a determinados colectivos en desempleo o menores de 25 años. La propia exposición de motivos de la Ley 32/1984 explica el objetivo que pretende tal derogación, que pretende homologar la situación del trabajo a tiempo parcial en España con la situación de las demás economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha logrado cotas de difusión jamás vistas en España. Se definen también las virtudes del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que satisface el interés de una parte de la población que demanda una jornada menor que permita una mejor conciliación de la vida laboral y personal y permite a las empresas adaptar mejor el reparto del trabajo con una unidad mínima de trabajo menor.

En relación con la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial en sentido estricto, la reforma amplía el contenido del artículo 12 del ET, añadiendo una deducción de la cotización sobre la jornada habitual equivalente a la parte proporcional del tiempo trabajado, y la posibilidad de transformación voluntaria, mediante convenio colectivo, de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

<sup>15</sup> TABLA N.º 3 – Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_02/pae/px/l0/&file=03004.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/l0/&file=03004.px)

El resultado de esta reforma en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial podría calificarse como espectacular, al menos en términos cuantitativos. En 1985 había un total de 123.849 trabajadores a tiempo parcial registrados en España, un 4,86% del total de ocupados, creciendo la cifra hasta los 350.533 (un 7,03% del total) en el año 1989 y a los 635.880 (un 14,35% del total) en el año 1993<sup>16</sup>. Este crecimiento exponencial del contrato de trabajo a tiempo parcial en España supuso un leve acercamiento a las tasas que este tipo de contrato tenía en los mercados de trabajo del resto de Europa, aunque todavía muy lejos de países como el Reino Unido o Dinamarca, en los que se superaba cómodamente el 20% de tasa de contratos a tiempo parcial.

En el año 1994 se produce la segunda reforma legislativa en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, a través de la Ley 10/1994<sup>17</sup>.

En la exposición de motivos de la norma se destaca la finalidad de convertir el trabajo a tiempo parcial en un factor que favorezca el crecimiento de las tasas de ocupación, dada su flexibilidad y su capacidad de adaptar la jornada de trabajo, tanto a las necesidades productivas, como a las circunstancias del trabajador. Para lograr esta finalidad se elimina la exigencia de que la reducción de jornada del contrato a tiempo parcial sea de dos tercios de la proyección de la jornada habitual en la actividad, aceptando ahora como contrato a tiempo parcial cualquier reducción de la jornada, por mínima que sea.

Se trata de una reforma cuantitativamente escasa, pero cualitativamente muy importante, ya que incluye en el ámbito de aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial numerosas relaciones laborales que, con las anteriores regulaciones, se encontraban incluidas dentro de la jornada de trabajo ordinaria al no llegar a la reducción mínima exigida para ser consideradas relaciones de trabajo a tiempo parcial.

A juicio de Segura Sánchez, las medidas aprobadas por la reforma laboral de 1994 lograron una notable flexibilización de la contratación a tiempo parcial, al permitir el

---

<sup>16</sup> GÓMEZ, Sandalio. <http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf> Ignacio Contreras y María Dolores Gracia. Cátedra SEAT de relaciones laborales. IESE business school, 2008.

<sup>17</sup> Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE N°122, de 23 de mayo de 1994. Páginas 15800 a 15805.

acceso al mercado laboral a personas que por sus circunstancias familiares o personales no podían compatibilizarlas con una jornada completa<sup>18</sup>.

El Real Decreto Ley 15/1998<sup>19</sup> se centra de manera especial en el contrato de trabajo a tiempo parcial, y modifica por completo su regulación.

Esta reforma legislativa es fruto de un acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial y su fomento, firmado por el gobierno de entonces, del PP, y las organizaciones sindicales más representativas.

La exposición de motivos plantea, por un lado, la necesidad de la reforma para acomodarse a los compromisos adquiridos por la Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial ya analizado. Por otro lado, hace notar la necesidad de dinamizar este tipo de relación laboral para converger en las tasas de utilización del resto de países de la UE.

Esta nueva regulación debe asumir el reto de acompañar la flexibilidad característica del contrato de trabajo a tiempo parcial con los principios de igualdad de trato y no discriminación consagrados en la Directiva 97/81/CE. Para ello se introducen las siguientes novedades:

En primer lugar, se establece un límite máximo de jornada para el contrato de trabajo a tiempo parcial del 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación, o de la jornada máxima legal. Cabe destacar que es la primera alusión al convenio colectivo en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Esta modificación vuelve a dejar fuera del ámbito de aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial a un buen número de relaciones laborales que, por su escasa reducción en comparación con la jornada de trabajo a tiempo completo, el legislador no considera adecuado que tengan un régimen jurídico diferenciado al de la jornada común.

En segundo lugar, se establecen una serie de requisitos formales para el contrato de trabajo a tiempo parcial que no se exigen para otros tipos contractuales, como la

---

<sup>18</sup> SEGURA SÁNCHEZ, Julio. La reforma del mercado de trabajo español. En: *Revista de economía aplicada*. N.º 25, 2001. ISSN: 1133-455X.

<sup>19</sup> Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. BOE N.º 285, de 28 de noviembre de 1998. Páginas 39188 a 39193.



formalización por escrito, en un modelo oficial establecido a tal efecto y la especificación de las horas de trabajo y su distribución.

En tercer lugar, se introduce la posibilidad de realización de horas extraordinarias por parte del trabajador a tiempo parcial, con carácter excepcional. El propio artículo establece los supuestos de realización de esas horas extraordinarias, limitadas a la prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

En cuarto lugar, y quizá como novedad más relevante, se contempla la posibilidad de realización de horas complementarias mediante pacto, un concepto novedoso en la legislación laboral española que será analizado de forma mucho más detallada en capítulos posteriores. Esta reforma limita la realización de horas complementarias, que serán definidas y analizadas de forma detallada más adelante, a los trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido, y con un máximo del 15% de las horas ordinarias de trabajo previstas en el contrato, ampliable mediante el convenio colectivo al 30%. De esta forma, se dota al contrato de trabajo a tiempo parcial de una enorme flexibilidad, de acuerdo con una de las premisas expuestas en la exposición de motivos de la Ley<sup>20</sup>, pero que no es capaz de garantizar de forma plena y efectiva alguno de los principios consagrados en la Directiva 97/81/CE.

A juicio de Calvo Gallego y Valverde Asencio, el RDL 15/1998 suponía, de un lado, una clara incitación a la contratación a tiempo parcial con carácter indefinido y, de otro lado, una regulación más rígida en cuanto a la regulación de la distribución del tiempo de trabajo a tiempo parcial, principalmente por la obligación de fijar por escrito el número de horas, su distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria<sup>21</sup>.

A juicio de Rodríguez-Piñero Royo, el RDL 15/1998 incidió claramente en el estatuto jurídico del trabajador a tiempo parcial, creando un paquete de medidas garantistas y

---

<sup>20</sup> Si exceptuamos el hecho de que se retoma el límite máximo del 77% de la jornada a tiempo completo, un límite fácilmente superable gracias a la implantación de las horas complementarias.

<sup>21</sup> CALVO GALLEGO, Francisco Javier y VALVERDE ASENCIO, Antonio. La nueva regulación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo. En: *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 61, 2001. ISSN: 149-200.

protectoras, a la vez que incluyó instrumentos de flexibilidad como las horas complementarias<sup>22</sup>

La siguiente reforma en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial llega en el año 2001 a través de la Ley 12/2001<sup>23</sup>.

La aprobación de esta Ley no contó con el acuerdo social previo del que sí disfrutó el Real Decreto Ley 15/1998, a pesar de producirse en un momento en el que el mercado laboral vivía una situación sensiblemente mejor a los momentos en los que se aprobaron las anteriores reformas laborales, con una tasa de desempleo cercana al 10%.

Precisamente, el hecho de que el mercado laboral arrojara unas cifras de ocupación inéditas hasta entonces en España, con una dinámica positiva que parecía poder prolongarse en el tiempo, y de que no existiera un acuerdo social como el que impulsó la anterior reforma laboral, dejaban como único motivo de la nueva reforma laboral el intentar que los extraordinarios resultados logrados por la anterior reforma pudieran mantenerse en el tiempo.

En primer lugar, y en lo que respecta al contrato de trabajo a tiempo parcial, la reforma de 2001 elimina de nuevo el porcentaje máximo de jornada del 77% con respecto a la jornada a tiempo completo comparable. Además, se especifica el baremo de comparación, que pasará a ser un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. A falta de este baremo, será la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo, y en su defecto, la máxima legal.

En segundo lugar, se modifica sensiblemente la regulación de las horas complementarias. El trabajador pasa a poder renunciar al pacto de horas complementarias mediante un preaviso de quince días, frente a los tres meses exigidos con anterioridad, y deberá hacerlo en base a unas circunstancias tasadas en la propia Ley:

- Atención de responsabilidades familiares.

---

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general. En: *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 61, 2001. ISSN: 0213-0750.

<sup>23</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE N.º 164, de 10 de julio de 2001. Páginas 24890 a 24902.

- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria entre el trabajo y la formación.
- Incompatibilidad con otro trabajo a tiempo parcial.

También se amplía de forma considerable el porcentaje de horas complementarias susceptibles de realización por el trabajador a tiempo parcial, pudiendo establecer el convenio colectivo un porcentaje máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas, frente al 30% de la regulación anterior.

Las modificaciones introducidas por la Ley 12/2001 no suponen una derogación de la regulación anterior, al no sustituir un texto que había sido pactado con los sindicatos más representativos, pero sí suponen un cambio suficiente como para introducir una regulación completamente renovada del contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>24</sup>.

En el año 2012, tras un largo periodo sin reformas legislativas en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, se aprueba la Ley 3/2012<sup>25</sup>. Esta reforma nace con la clara intención de mejorar la gravísima situación por la que pasaba el mercado laboral tras la crisis económica que comenzó en 2008, que puso de relieve sus graves debilidades.

La aprobación definitiva de la reforma de 2012 se lleva a cabo sin ningún acuerdo social, y con un evidente enfrentamiento con los partidos de la oposición. 194 votos a favor (correspondientes al PP y a CiU), 124 en contra y 5 abstenciones dieron como resultado la aprobación de la que es considerada la reforma laboral más profunda desde la aprobación del ET del año 1980.

La propia norma establece, como una de sus grandes apuestas, la flexibilidad, tanto desde el punto de vista interno como externo. Esta flexibilidad afecta de manera directa y especial al contrato de trabajo a tiempo parcial, que sufre, una vez más, importantes modificaciones en su regulación.

La reforma incluye la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias sin carácter excepcional, en proporción a la jornada pactada,

---

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general. Cit., pg. 25.

<sup>25</sup> Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE N.º 36, de 11 de febrero de 2012. Páginas 12483 a 12546.

además de las horas complementarias ya reguladas con anterioridad. Esta medida permite a las empresas flexibilizar enormemente la jornada de trabajo de su personal, y por tanto adaptar su producción y sus costes laborales, sin tener que recurrir a la contratación a tiempo completo.

Un año después de la aprobación de la Ley 3/2012 se produce una nueva reforma en la legislación laboral española, a través del Real Decreto Ley 16/2013<sup>26</sup>.

Esta reforma tampoco contó con ningún tipo de acuerdo social, y los representantes de las organizaciones sindicales más representativas se opusieron frontalmente a su aprobación, aduciendo, en palabras de Toni Ferrer, secretario de acción sindical de la Unión General de los Trabajadores (UGT), que la nueva regulación supondría “más desregulación, más precariedad, y, por lo tanto, peor calidad en el empleo”<sup>27</sup>.

Esta reforma define, en su exposición de motivos, el contrato de trabajo a tiempo parcial como una vía de ingreso al mercado laboral, y de transición hacia el trabajo a tiempo completo, capaz de permitir la conciliación entre la vida laboral y personal, y compatibilizar trabajo y formación. Asume también el bajo porcentaje de contratación a tiempo parcial respecto a la media del resto de países de la UE, y pretende dar como motivos de esta baja contratación las desventajas que supone, tanto para trabajadores como para empresarios.

El legislador reconoce que el contrato de trabajo a tiempo parcial es poco atractivo para el trabajador al ofrecer una menor protección social, ya que la menor carrera de cotización dificulta el acceso del trabajador a futuras prestaciones. Por parte de los empresarios, se afirma que el contrato de trabajo a tiempo parcial no ofrece todavía la flexibilidad necesaria, o ideal, para determinados sectores productivos, lo que tampoco lo hace totalmente atractivo para los empresarios.

---

<sup>26</sup> Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. BOE N.º 305, de 21 de diciembre de 2013. Páginas 103148 a 103162.

<sup>27</sup> EUROPA PRESS de 20 de diciembre de 2013. *UGT dice que las medidas laborales aprobadas este viernes suponen “más desregulación y más precariedad”* <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-ugt-dice-medidas-laborales-aprobadas-viernes-suponen-mas-desregulacion-mas-precariedad-20131220160806.html>

En palabras de Galiana Moreno, el legislador mantiene la búsqueda de la “flexiseguridad” con esta reforma, tratando de encontrar el adecuado punto de equilibrio entre las necesidades de las empresas y los derechos de los trabajadores<sup>28</sup>.

La reforma del año 2013 se centra de forma especial en la flexibilidad que ofrece el contrato de trabajo a tiempo parcial, aumentándola de forma evidente en relación con las horas complementarias, a pesar de eliminar la posibilidad de realización de horas extraordinarias que no tengan carácter excepcional por parte de los trabajadores a tiempo parcial.

En primer lugar, se amplía la posibilidad de suscribir el pacto de horas complementarias a los trabajadores a tiempo parcial de carácter temporal, pero sólo podrán formalizar el pacto de horas complementarias los trabajadores con una jornada de trabajo no inferior a las 10 horas semanales en cómputo anual.

En segundo lugar, y profundizando en la flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial, se aumenta el porcentaje de horas complementarias pactadas, pasando del 15% anterior al 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, pudiendo, además, alcanzarse el 60% si así lo establece el convenio colectivo de aplicación.

Además, se incrementa la flexibilidad con la creación de una nueva figura, las horas complementarias de carácter voluntario, que se configuran como una posibilidad para los contratos de trabajo a tiempo parcial de carácter indefinido, y que tengan una jornada de trabajo no inferior a las 10 horas semanales en cómputo anual. Se podrá realizar un número de horas, sin necesidad de pacto previo y con carácter voluntario, que no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato, ampliables al 30% por el convenio colectivo de aplicación.

El hecho de que las horas complementarias de carácter voluntario no se computen a efectos de los porcentajes máximos del pacto de horas complementarias supone la flexibilización definitiva del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que elimina de facto las diferencias en cuanto a jornada con el contrato de trabajo a tiempo completo.

La evolución del contrato de trabajo a tiempo parcial en estas décadas revela que esta relación laboral se sitúa en el centro de una relación de poder entre flexibilidad e

---

<sup>28</sup> GALIANA MORENO, Jesús M. Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. En: *Áreas: revista internacional de ciencias sociales*. N.º 32, 2013. ISSN: 0211-6707.

individualización, por un lado, y la protección formal de los intereses de los trabajadores, por otro<sup>29</sup>.

## **II. El papel del convenio colectivo en la regulación del trabajo a tiempo parcial**

El ET define el convenio colectivo, en su artículo 82, como sigue:

*“El resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios que constituye la expresión libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.*

El convenio colectivo es el instrumento para regular las condiciones de trabajo y de productividad, obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación durante todo su tiempo de vigencia.

En relación con la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, el convenio colectivo desempeña un papel muy importante a la hora de establecer algunas de las condiciones de trabajo características de este tipo de relación laboral.

Este rol definitorio de algunas de las características esenciales del contrato de trabajo no responde a una consecuencia casual de su regulación, sino que se debe a una de las principales finalidades que ha motivado la constante evolución normativa del contrato de trabajo a tiempo parcial. La consideración de este contrato como una vía de entrada al mercado de trabajo, y como la relación laboral ideal para conciliar la vida laboral y personal, o para compatibilizar trabajo y formación, conlleva necesariamente, a ojos del legislador, que el contrato de trabajo a tiempo parcial se adapte lo mejor posible a los distintos sectores laborales en los que pueda aplicarse<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús y GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. La extensión de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido. En: *Cuadernos de relaciones laborales*. Vol. 25, N.º 2, 2007. ISSN: 1131-8635.

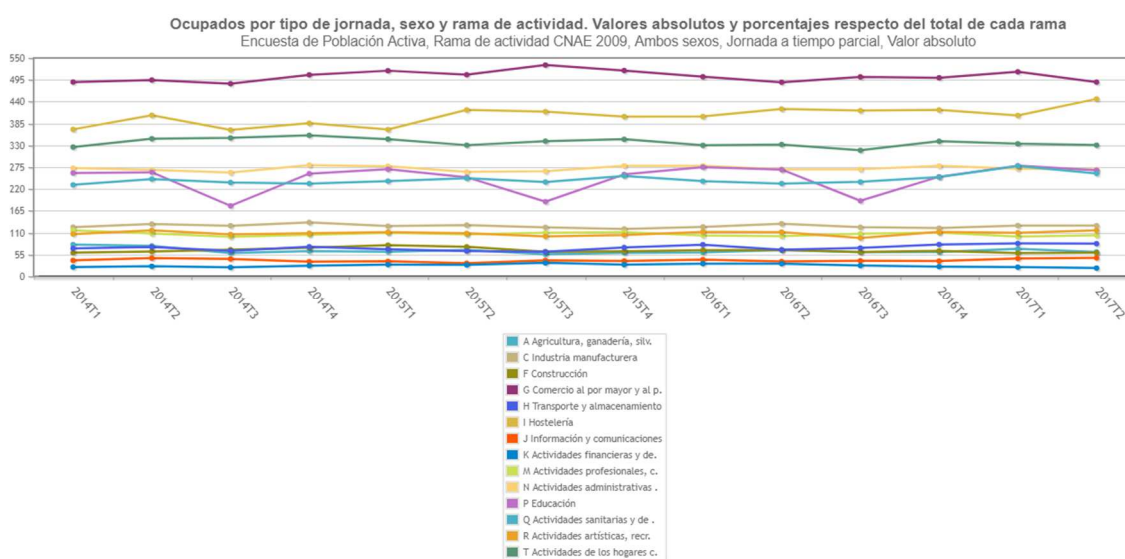
<sup>30</sup> MARTÍNEZ MORENO, Carolina. *Tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial*. En: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)*.

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/G\\_Noticias/Jornadas/CCNCC\\_XXI\\_Jornadas\\_2016\\_Ponencia\\_CarolinaMartinez.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/CCNCC_XXI_Jornadas_2016_Ponencia_CarolinaMartinez.pdf) (Fecha de consulta: 2/10/2017).

La flexibilidad, que ha estado presente en las exposiciones de motivos de todas las reformas laborales que han abordado el contrato de trabajo a tiempo parcial, es el motivo principal de que el convenio colectivo asuma la última palabra en cuestiones tan importantes y características de este tipo de relación laboral como la ordenación del tiempo de trabajo, las pausas e interrupciones en la jornada de trabajo, la formación profesional continua de los trabajadores o las horas complementarias. De esta forma, cada sector laboral podrá, por medio del correspondiente convenio colectivo, modificar aspectos sustanciales del contrato de trabajo a tiempo parcial para adecuarlo a sus peculiaridades.

La siguiente tabla evidencia claramente los sectores con mayor número de trabajadores a tiempo parcial durante el año 2016 y los dos primeros trimestres de 2017:

TABLA N.º 4: Ocupación a tiempo parcial por sectores en 2016 y 2017<sup>31</sup>.



A la vista de la tabla, los sectores laborales con mayor contratación a tiempo parcial son, por este orden: comercio al por mayor y al por menor, hostelería, trabajo en el hogar, educación y sanidad y servicios sociales. Se aprecia de forma clara una brecha entre estos

<sup>31</sup> TABLA N.º 4 – Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170>

cinco sectores laborales y el resto, en los que la contratación a tiempo parcial tiene un carácter minoritario.

Resultan evidentes las diferencias existentes entre estos sectores, principalmente en lo relativo a la distribución de la jornada de trabajo (tanto jornada diaria como semanal), a la posibilidad o necesidad de realización de horas complementarias o interrupciones en la jornada de trabajo, entre otras. También resulta evidente la enorme diferencia entre el tamaño medio de las empresas en los diferentes sectores, desde pequeños establecimientos de hostelería u hogares con empleadas contratadas, a grandes centros sanitarios o multinacionales del comercio textil.

Por todo ello, parece acertada la necesidad de dotar de flexibilidad al contrato de trabajo a tiempo parcial a través de la regulación de aspectos concretos del mismo por mecanismos más específicos que el ET, pero que dispongan de una fuerza negociadora superior a la del trabajador individual en relación con su contrato de trabajo. El convenio colectivo se presenta como el mecanismo ideal que combina flexibilidad y capacidad de compensar el desequilibrio inherente a la relación laboral entre el trabajador y el empresario, o al menos de mitigarlo.

A continuación, se analizarán los puntos concretos de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial que el ET vincula al convenio colectivo, ya sea para que éste concrete algunos conceptos o para que establezca una regulación más específica.

En primer lugar, el artículo 12.1 del ET define el concepto del contrato de trabajo a tiempo parcial a través de la comparación de su jornada de trabajo con la jornada de trabajo a tiempo completo comparable:

*Artículo 12.1: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.*

*A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo,*



*se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.*

La definición del contrato de trabajo a tiempo parcial del artículo 12.1 del ET recurre al convenio colectivo de aplicación para determinar cuál es la jornada a tiempo completo comparable en el caso de que en la empresa no existiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, y con carácter previo a recurrir a la jornada máxima legal prevista en el propio Estatuto.

Esta acertada previsión legal tiene en cuenta la realidad de muchas empresas en las que, en determinados sectores de su actividad, el 100% de la plantilla está formada por trabajadores a tiempo parcial. En estos casos, y antes de acudir a la comparación de con la jornada máxima legal, se prevé la posible existencia de una jornada menor en el convenio colectivo de aplicación. A modo de ejemplo, este tipo de plantillas están muy extendidas en empresas de comida rápida o de limpieza del hogar, en las que los únicos trabajadores a tiempo completo de algunos centros de trabajo desempeñan funciones de gerencia y coordinación, no existiendo ningún trabajador a tiempo completo comparable para el cálculo de la jornada parcial.

El sector de la educación habitualmente cuenta con una jornada semanal máxima inferior a la establecida por el ET. Como ejemplo, hay convenios colectivos<sup>32</sup> que establecen en su articulado una jornada a tiempo completo de referencia de 37,5 horas semanales. En estos casos, y ante la posibilidad de que en la empresa no existiera un trabajador a tiempo completo comparable, la jornada de referencia para el contrato de trabajo a tiempo parcial sería de 37,5 horas semanales establecida en el convenio colectivo, y no la jornada máxima legal prevista en el ET.

En segundo lugar, el artículo 12.4 del ET desarrolla las reglas por las que debe regirse el contrato de trabajo a tiempo parcial, y delega la concreción de la distribución de las horas ordinarias de trabajo a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación:

*Artículo 12.4: El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:*

---

<sup>32</sup> Artículo 22 del IV Convenio Colectivo de la empresa Fundación Formación y Empleo de Castilla y León. Publicado por Resolución de 17 de agosto de 2016 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. BOCYL N.º 194 de 6 de octubre de 2016.

- a) *El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, **así como el modo de su distribución según lo previsto en el convenio colectivo.** De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.*
- b) *Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, **salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.***

La jornada de trabajo se regula en los artículos 34 a 38 del ET, que deja en manos del convenio colectivo o del contrato de trabajo la potestad de pactar una jornada diferente a la prevista en su articulado, siempre respetando el máximo de jornada semanal previsto en cómputo anual y el mínimo de descanso diario y semanal.

En relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, el ET establece en el artículo 12.1 la duración máxima de la jornada semanal, en comparación con la jornada a tiempo completo comparable, y deja en manos del convenio colectivo de aplicación (y del contrato de trabajo, sin nombrarlo) la distribución de la jornada, siempre que se respeten los máximos legales previstos para la jornada de trabajo a tiempo completo. En este sentido, y dado que la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial en España permite una casi absoluta flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, son numerosos los ejemplos de convenios colectivos que establecen, mediante la negociación colectiva, un mínimo de horas para garantizar una cierta inserción laboral<sup>33</sup>.

Algunos convenios colectivos<sup>34</sup> prevén en su articulado que el horario de los trabajadores a tiempo parcial se pueda establecer de tal modo que los servicios a prestar sean diferentes en jornada y horario entre los días de la semana a lo largo de todo el año,

---

<sup>33</sup> MARTÍNEZ MORENO, Carolina. *Tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial*. Cit., pg. 29.

<sup>34</sup> Artículo 17.2.2 del II Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. Publicado por Resolución de 26 de julio de 2017 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 192, de 12 de agosto de 2017.

de tal forma que se pueda flexibilizar la jornada en función de posibles picos de actividad en fechas o épocas concretas del calendario.

En cuanto a la interrupción de la jornada diaria, el Real Decreto Ley 15/1998 introduce el límite de que, en caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial contemple la realización de una jornada partida con una duración inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, sólo podrá realizarse una interrupción en la jornada, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.

En este sentido, el convenio colectivo de la empresa Swissport Spain SA<sup>35</sup> prevé, en su disposición adicional 4ª, respecto a los trabajadores a tiempo parcial, que “cuando la ejecución de la jornada diaria se realice de forma partida, podrán efectuarse como máximo dos interrupciones, las cuales serán determinadas por la empresa”.

Esta regulación de la jornada del convenio colectivo dota, si cabe, de más flexibilidad aún al contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que deja en manos de la empresa la posibilidad de exigir a sus trabajadores a tiempo parcial la realización de una jornada laboral con 3 turnos. Se crea así, una fórmula absolutamente flexible para la empresa pero que difícilmente podrá conciliar la vida laboral y personal de los trabajadores.

En tercer lugar, el artículo 12.4 d) del ET reconoce a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que a los trabajadores a tiempo completo, emplazando a que éstos sean reconocidos, cuando corresponda, por los convenios colectivos:

*Artículo 12.4 d): Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias, y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

Esta previsión legal es fruto de la aplicación del principio de no discriminación, consagrado por la Directiva 97/81/CE de la UE, que prohíbe que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de un menor catálogo de derechos laborales que los trabajadores a tiempo completo.

---

<sup>35</sup> Disposición Adicional 4ª del Convenio Colectivo de la empresa Swissport Spain SA. Publicado por Resolución de 26 de mayo de 2015 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 139 de 11 de junio de 2015.

Dado que las fuentes del derecho del trabajo en España no se limitan a los textos legales emanados del poder legislativo, es necesario que el ET incida en la necesidad de que todas las fuentes del derecho del trabajo ya sean legales o reglamentarias, o fruto de la negociación colectiva o individual, como el convenio colectivo o el contrato de trabajo, reconozcan los mismos derechos a los trabajadores a tiempo parcial.

En este sentido, la puesta en práctica de este principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial no siempre es sencilla. El convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)<sup>36</sup> establece que los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de la plantilla, excepto en lo relativo a las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Por consiguiente, sus retribuciones se reducirán proporcionalmente a la reducción de la jornada efectivamente realizada en comparación con los trabajadores a tiempo completo, lo que será también aplicable al resto de condiciones sujetas a cómputo en función de la jornada de trabajo.

La especial situación de riesgo de exclusión social de una buena parte de la plantilla de la ONCE hace especialmente importante la previsión expresa de este principio de igualdad, que garantice una correcta cobertura social de un colectivo laboral que, por sus circunstancias personales, precisa de una especial protección.

En cuarto lugar, el artículo 12.4 e) del ET regula el procedimiento de cobertura de vacantes en la empresa, con el fin de facilitar el cambio y con ello el acceso de los trabajadores al tipo de jornada que mejor se adapte a sus circunstancias personales. El Estatuto prevé que se establezcan los procedimientos adecuados por medio del convenio colectivo:

*Artículo 12.4 e): A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores*

---

<sup>36</sup> Artículo 17.2 del XV Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal. Publicado por Resolución de 20 de agosto de 2013 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 213 de 5 de septiembre de 2013.

*a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.*

*Con carácter general, las solicitudes a las que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.*

La exposición de motivos del Real Decreto Ley 16/2013 ya afirmaba que el contrato de trabajo a tiempo parcial supone, por un lado, una vía de acceso al mercado laboral y al contrato de trabajo a tiempo completo, y, por otro lado, un instrumento que permite conciliar la vida laboral con la vida personal o la formación del trabajador.

Esta característica del contrato de trabajo a tiempo parcial exige un mecanismo capaz de permitir y fomentar la movilidad voluntaria de los trabajadores en ambos sentidos con la finalidad de que los trabajadores puedan conciliar de una manera efectiva la vida laboral y personal, adaptando el tipo de jornada a sus necesidades personales. El convenio colectivo se presenta como una herramienta eficaz para diseñar el mecanismo concreto para hacer posible la movilidad, dado su carácter negociado y su mayor especialidad en comparación con la regulación general del ET.

Como ejemplo, el convenio colectivo de una importante empresa del sector de la hostelería<sup>37</sup>, uno de los grandes nichos de contratación a tiempo parcial, establece la preferencia de los trabajadores a tiempo parcial sobre las nuevas contrataciones en caso de aumentos de plantilla o vacantes a tiempo parcial de mayor jornada. De esta forma se abre una puerta a que el trabajo a tiempo parcial sea, de una forma efectiva, una vía de acceso al contrato de trabajo a tiempo completo, o al menos a un tipo de jornada de mayor duración y por tanto de mayor salario.

En quinto lugar, el artículo 12.4 f) del ET regula el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, encomendando al convenio colectivo la tarea de establecer las medidas que hagan efectivo tal acceso:

---

<sup>37</sup> Artículo 12 del III Convenio Colectivo del Grupo Zena. Publicado por Resolución de 19 de febrero de 2016 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 54 de 3 de marzo de 2016.

*Artículo 12.4 f): Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.*

La formación profesional continua supone un medio de progresión tanto personal como profesional de los trabajadores, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial. El ET encomienda a los convenios colectivos la función de establecer las medidas que faciliten tal tarea, dado su carácter convencional y su mayor especialización en el sector laboral que regule. En este sentido, las medidas aprobadas por los convenios colectivos no deben limitarse a ser meras declaraciones de intenciones, sino que deberían ofrecer una posibilidad real y efectiva de acceder a la formación profesional de los trabajadores.

En el sector de la sanidad y servicios sociales, otro de los mayores nichos de contratación a tiempo parcial, hay convenios colectivos<sup>38</sup> que aportan una extensa regulación de la formación profesional que establece, desde unos principios generales que definen los criterios de la política formativa y las normas para su financiación, hasta los requisitos mínimos del plan de formación que deberán crear las empresas.

En sexto lugar, el artículo 12.5 c) del ET regula el porcentaje de horas complementarias susceptibles de realización por el trabajador a tiempo parcial, y permite el establecimiento de un porcentaje mayor al previsto en el Estatuto por medio del convenio colectivo:

*Artículo 12.5 c): El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.*

Esta medida supone, de nuevo, la expresión de la flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial, y de la intención del legislador de que se adapte a los diferentes sectores laborales mediante una norma más específica que el ET.

---

<sup>38</sup> Sección II del Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón. Publicado por Resolución de 25 de mayo de 2016 de la Directora General de Trabajo. BOA N.º 114 de 15 de junio de 2016.

La realización de un porcentaje mayor de horas complementarias al previsto en el ET por parte del trabajador exige, de esta manera, un doble acuerdo entre trabajadores y empresarios. En primer lugar, un acuerdo individual materializado en el pacto de horas complementarias de carácter voluntario<sup>39</sup>. En segundo lugar, un acuerdo fruto de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, que pueda aumentar ese porcentaje, y, por tanto, dotar al contrato de trabajo a tiempo parcial de ese plus de flexibilidad que pretende la norma.

En el ámbito de la enseñanza y formación no reglada, el convenio colectivo<sup>40</sup> establece un porcentaje máximo del 45% de las horas ordinarias contratadas cuando así haya sido pactado expresamente, superando el genérico 30% previsto en el ET. En otros sectores laborales el porcentaje máximo de horas contratadas susceptibles de ser desempeñadas en concepto de horas complementarias llega al límite irrebasable del 60% establecido por el ET<sup>41</sup>.

En séptimo lugar, el artículo 12.5 d) del ET regula el plazo de preaviso exigido para conocer el día y hora de realización de las horas complementarias, estableciéndolo en 3 días. Es potestad del convenio colectivo la reducción de ese plazo de preaviso:

*Artículo 12.5 d): El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.*

Esta previsión legal supone un ejemplo más de la flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que el ET otorga a la negociación colectiva la facultad de acordar un plazo de preaviso inferior a los 3 días para la realización de las horas complementarias, lo que limitaría sensiblemente la conciliación de la vida profesional y familiar del trabajador en beneficio de la agilidad de organización de la empresa.

---

<sup>39</sup> Más allá de que la firma del pacto de horas complementarias pueda suponer una exigencia previa a la firma del contrato por parte del empresario, desvirtuando así su teórico carácter voluntario.

<sup>40</sup> Artículo 8 a) del VIII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada. Publicado por Resolución de 14 de junio de 2017 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 157 de 3 de julio de 2017.

<sup>41</sup> Artículo 9.6 del XVI Convenio Colectivo de la empresa Europcar IB SA. Publicado por Resolución de 4 de abril de 2016 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 96 de 21 de abril de 2016.

La justificación de esta posibilidad de reducción del plazo de preaviso se debe a las peculiaridades de algunos sectores laborales, en los que la carga de trabajo de una jornada no puede preverse por parte de la empresa en un plazo de 3 días, siendo necesario en ocasiones un plazo menor para cubrir las necesidades del servicio. Es la negociación colectiva el mecanismo que debe combinar acertadamente el hecho de que determinados sectores laborales requieran una especial flexibilidad con la evitación de aproximarse demasiado al concepto de “trabajo a llamada”, al que según algunos autores<sup>42</sup> se aprecia una clara tendencia en la regulación actual del contrato de trabajo a tiempo parcial.

El sector laboral de la hostelería es, quizá, en el que más necesaria se hace, desde el punto de vista empresarial, la flexibilidad en relación con el trabajo a tiempo parcial, y más concretamente en relación con las horas complementarias y su plazo de preaviso, teniendo en cuenta las especiales características del sector, que en muchas ocasiones depende incluso de la meteorología. En algunos convenios colectivos de este sector<sup>43</sup> se reduce el plazo de preaviso a tan solo cuatro horas, en casos en los que las horas complementarias se realicen al principio o al final de la jornada diaria programada.

En octavo lugar, el artículo 12.5 g) del ET regula las horas complementarias de aceptación voluntaria, fijando un porcentaje máximo del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Una vez más, permite que el convenio colectivo dote de mayor flexibilidad al contrato de trabajo a tiempo parcial, dando la posibilidad de que se acuerde un aumento del porcentaje al 30%:

*Artículo 12.5 g): Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, **ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.** La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.*

---

<sup>42</sup> MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María. Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial. En: *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 126, 2014. ISSN: 0213-0750.

<sup>43</sup> Artículo 12 a) del Convenio Colectivo del Grupo Pastificio. Publicado por Resolución de 3 de julio de 2015 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 168 de 15 de julio de 2015.



El concepto de horas complementarias de aceptación voluntaria mejora la flexibilidad que ofrecen las horas complementarias pactadas, ya que no se exige la formalización de un pacto previo, ni un preaviso en un plazo determinado. La contrapartida a esta flexibilidad para el empresario es el hecho de que la negativa del trabajador no será susceptible de ningún tipo de sanción, dado el carácter voluntario de su realización.

En la práctica, y dada la importante tasa de precariedad existente en los contratos de trabajo a tiempo parcial, el concepto de voluntariedad llega a difuminarse casi totalmente en algunas ocasiones, convirtiendo las horas complementarias de aceptación voluntaria en una medida a disposición del empresario para organizar unilateralmente el tiempo de trabajo de su plantilla.

Algunos convenios colectivos<sup>44</sup> hacen uso de esta posibilidad, fijando un nuevo máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En conclusión, el papel del convenio colectivo en la regulación del trabajo a tiempo parcial tiene dos consecuencias fundamentales. Por un lado, supone una adaptación de la regulación general del ET a los diferentes sectores laborales a través de un instrumento específico, fruto de la negociación colectiva especializada, más cercano a las características diferenciadoras de cada sector y que permite una adaptación mucho más sencilla a los cambios que pueda sufrir el sector a lo largo del tiempo.

Por otro lado, el convenio colectivo puede dotar al trabajo a tiempo parcial de una flexibilidad aún mayor a la prevista en el ET, ampliando las posibilidades de realización de horas complementarias y reduciendo los plazos de preaviso.

La última reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 16/2013 supone la reducción del ámbito de actuación de los convenios colectivos, al impedir la mejora convencional pro operario de ciertas condiciones laborales características del contrato de trabajo a tiempo parcial, como el número mínimo de horas complementarias susceptibles de pacto o que, aun sin pacto, se pueden realizar en concepto de horas complementarias de aceptación voluntaria.

---

<sup>44</sup> Artículo 17 del Convenio Colectivo de Danone SA. Publicado por Resolución de 6 de agosto de 2015 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 199 de 20 de agosto de 2015.

El resultado es el establecimiento de una serie de condiciones laborales indisponibles a favor del trabajador, pero sí disponibles a favor del empresario mediante negociación colectiva<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando y NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, Pilar. *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*. Tecnos, 2016. ISBN: 8430968245.

## CAPÍTULO III

### Concepto, clases y requisitos de forma del contrato de trabajo a tiempo parcial

#### I. El concepto de contrato de trabajo a tiempo parcial

El primer concepto legal del trabajo a tiempo parcial nace en la 48ª reunión de la OIT, celebrada en 1964. Se define entonces el trabajo a tiempo parcial de la siguiente forma<sup>46</sup>:

*“Un trabajo regular y voluntario durante un periodo de la jornada diaria o semanal considerablemente menor que la duración normal corriente de las horas de trabajo”.*

Esta definición aporta tres elementos básicos al concepto del trabajo a tiempo parcial, que se han mantenido prácticamente inalterados en las regulaciones laborales posteriores.

La voluntariedad y la regularidad del trabajo a tiempo parcial son elementos que se han incluido de forma idéntica en la legislación laboral española, mientras que la reducción considerablemente menor del tiempo de trabajo ha sido uno de los elementos del contrato de trabajo a tiempo parcial que más modificaciones ha sufrido a lo largo de los últimos años, como se evidenciará más adelante.

A continuación, se analizará el concepto que el legislador español hace del contrato de trabajo a tiempo parcial, partiendo de su regulación en el ET y analizando de forma pormenorizada cada una de las características definitorias de este tipo de relación laboral.

Para comenzar el análisis, es necesario recordar cómo define el ET al contrato de trabajo a tiempo parcial:

*Artículo 12.1: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.*

*A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro*

---

<sup>46</sup> Informe VI de la 48ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo: *Las trabajadoras en un mundo en evolución*. Ginebra, 1963.

*de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.*

La definición original del contrato de trabajo a tiempo parcial del ET de 1980 exigía que la prestación de servicios del trabajador a tiempo parcial fuera inferior a los dos tercios de la prestación considerada como habitual en la actividad, lo que limitaba de forma sensible las posibilidades de flexibilidad de este tipo de relación laboral.

Las sucesivas reformas laborales eliminan y retoman de forma sucesiva un límite de jornada para el trabajo a tiempo parcial, hasta que la regulación actual se limita a exigir que la jornada de trabajo sea inferior a la jornada a tiempo completo, sin establecer ningún límite o porcentaje de jornada. El motivo que lleva a la eliminación del límite en la regulación actual es, según el propio legislador, lograr un mayor impulso y dinamismo a esta modalidad contractual, todavía infrutilizada en España en comparación con el resto de los países de la UE en los que el índice de contratación a tiempo parcial llega a ser superior al doble que en España en algunos países.

Esta eliminación de cualquier límite o porcentaje de jornada en el trabajo a tiempo parcial supone que cualquier mínima reducción de la jornada de trabajo en comparación con el trabajador a tiempo completo comparable, por inapreciable que pueda ser, conlleve la aplicación del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12 del ET<sup>47</sup>.

Destaca en esta regulación el concepto de “trabajador a tiempo completo comparable”, clave a la hora de considerar la jornada del contrato a tiempo parcial como encuadrable en lo previsto en el artículo 12 del ET. El legislador español importa este concepto de la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial, ya analizada en el capítulo I. Esta importación, aunque es aparentemente textual, presenta sutiles diferencias que convierten al trabajador a tiempo completo comparable recogido en el ET en un concepto ligeramente más genérico que el definido en la Directiva 97/81/CE. El resultado es que, con el criterio acogido por el legislador español, el cómputo de trabajadores a tiempo

---

<sup>47</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y NIETO ROJAS, Patricia. Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial. En: *Revista jurídica de Castilla y León*. N°22, 2010. ISSN: 1696-6759.

parcial en España es sensiblemente mayor que si se hubieran computado con el criterio que marca la Directiva<sup>48</sup>.

El ET entiende por trabajador a tiempo completo comparable al trabajador a tiempo completo que cumpla unos requisitos tales como desempeñar un trabajo idéntico o similar, en la misma empresa y centro de trabajo y con el mismo tipo de contrato de trabajo. La Directiva 97/81/CE exige además que se tengan en cuenta otros aspectos tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias del trabajador para la comparación.

En caso de que no exista en el centro de trabajo un trabajador a tiempo completo comparable según los requisitos anteriores, se recurrirá, en primer lugar, a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa, si es que prevé alguna, como ya se analizó en el capítulo II. En defecto de previsión en el convenio colectivo, se recurrirá a la jornada máxima legal, de 1.826 horas anuales, o 40 horas en cómputo semanal.

Esta previsión legal también se importa, de forma prácticamente textual, de la Directiva 97/81/CE, que se refiere a las “prácticas nacionales” en lugar de a la jornada máxima legal que prevé el ET.

## **II. Clases de trabajo a tiempo parcial**

El ET, en su artículo 12.2, regula las distintas formas que puede tomar el contrato de trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial puede realizarse con carácter indefinido o por duración determinada:

*Artículo 12.2: 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 y el aprendizaje.*

---

<sup>48</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús y GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. N°2, 2007. ISSN: 1131-8635.

*Artículo 12.3: Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad de la empresa.*

El hecho de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se presente como una relación laboral perfectamente comparable al contrato de trabajo a tiempo completo, con la evidente excepción de la duración de la jornada y la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, hace deducir que no deba existir, en principio, ningún obstáculo para que pueda concretarse por tiempo indefinido o por duración determinada, siempre que, como prevé el ET, se permita por las normas específicas de la contratación.

El contrato para la formación y el aprendizaje se presenta como una excepción a las posibilidades que el ET ofrece a las modalidades de contratación del trabajo a tiempo parcial. Para analizar el motivo de la excepción es necesario realizar una breve exposición del concepto del contrato para la formación y el aprendizaje, previsto en el artículo 11.2 del ET.

El primer antecedente del contrato para la formación y el aprendizaje nace en España en el año 1976<sup>49</sup>, sufriendo los últimos cambios relevantes en su regulación en el año 2011<sup>50</sup>, con la finalidad de reducir los negativos resultados de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo a causa de la crisis económica. En 2012 se desarrolla definitivamente el contrato para la formación y el aprendizaje, introduciendo el concepto de la formación profesional dual, inspirado en el fenómeno de los “minijobs” en Alemania.

La propia esencia del contrato para la formación y el aprendizaje, que pretende favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes mediante la alternancia de un empleo retribuido en una empresa con la formación profesional, ya sea en la empresa o en el sistema educativo<sup>51</sup>, exige que se concierte a tiempo completo, aceptándose la

---

<sup>49</sup> Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales. BOE N.º 96 de 21 de abril de 1976.

<sup>50</sup> Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. BOE N.º 208 de 30 de agosto de 2011.

<sup>51</sup> GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José. Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. En: *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 119, 2013. ISSN: 0213-0750.

reducción del tiempo de trabajo sólo como contrapartida a un aumento del tiempo de formación.

El párrafo segundo del artículo 12.2 del ET incluye el trabajo fijo periódico dentro de las modalidades de contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta relación laboral se caracteriza por la previsibilidad de la necesidad organizativa que justifica su utilización por parte de la empresa, a diferencia del trabajo fijo discontinuo, que carece de tal previsibilidad y no está incluido en el ámbito del contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>52</sup>.

Teniendo en cuenta el carácter fijo de la prestación, resulta evidente el motivo por el cual el legislador, en perfecta coherencia, excluye expresamente la posibilidad de que el contrato de trabajo fijo periódico se celebre por duración determinada.

### **III. Requisitos del contrato de trabajo a tiempo parcial**

El artículo 12.4 del ET establece una serie de reglas, tanto de forma como de fondo, del contrato de trabajo a tiempo parcial. A continuación, se analizarán de forma separada los diferentes aspectos que se regulan en este punto del artículo:

*Artículo 12.4: El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:*

- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.*

*De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.*

El ET prevé, en su artículo 8.1, que el contrato de trabajo, por norma general, pueda celebrarse por escrito o de palabra, aunque en la práctica son casi inexistentes los

---

<sup>52</sup> GOERLICH PESET, José María. Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos: El final de una larga discusión. En: *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 61, 2001. ISSN: 0213-0750.

contratos de trabajo celebrados de forma oral dada la dificultad probatoria y la importante inseguridad jurídica que presentan.

El propio artículo 8.2 del ET ya prevé la exigencia de formalización por escrito de ciertos tipos de contratos, entre los que se encuentra el contrato de trabajo a tiempo parcial.

La exigencia expresa de una forma escrita en el contrato de trabajo a tiempo parcial está íntimamente ligada a una de las características esenciales de este tipo de relación laboral: la flexibilidad.

La necesidad empresarial de poder contar con una jornada menor de la general, y la consiguiente reducción de los costes laborales, implica una cierta individualización de las condiciones de este tipo de prestación laboral, o al menos una variación sensible en comparación con la relación laboral más común y estandarizada, la jornada de trabajo a tiempo completo. Por otro lado, el teórico carácter voluntario del trabajo a tiempo parcial supone que el trabajador, en muchas ocasiones, compagine este tipo de relación laboral con otros intereses, ya sean personales, laborales o formativos, por lo que se exige una mayor concreción de los tiempos de trabajo para hacer posible esa conciliación. En conclusión, el contrato de trabajo a tiempo parcial presenta un mayor campo para la indeterminación del objeto contractual<sup>53</sup> que hace aconsejable la exigencia de mayores garantías.

En este sentido, cabe destacar que la última reforma laboral operada en España ha suprimido la exigencia de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice en un modelo oficial, con la finalidad, según el legislador, de reducir las cargas administrativas al exigir únicamente que se formalice por escrito.

La exigencia de la observancia de la forma escrita en el contrato de trabajo a tiempo parcial no debe interpretarse, según Luisa Vicedo Cañada, como necesaria para la validez del contrato, ya que no posee naturaleza constitutiva, sino únicamente declarativa<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> BENAVENTE TORRES, María Inmaculada. *El trabajo a tiempo parcial*. Consejo Económico y Social de Andalucía, 2005. ISBN: 84-689-2164-5.

<sup>54</sup> VICEDO CAÑADA, Luisa. *El trabajo a tiempo parcial, régimen sustantivo*. La Ley, 2008. ISBN: 978-84-9725-939-2.



Por último, el artículo 12.4 del ET establece que la no observación de las exigencias formales en el contrato supondrá la presunción iuris tantum de que el contrato se ha celebrado a tiempo completo. Esta presunción se configura como una doble garantía. Por un lado, el trabajador ve garantizado su derecho a ver reflejadas en su contrato de trabajo todas las exigencias formales que el legislador impone a este tipo de relación laboral. Por otro lado, garantiza el efectivo control de los órganos inspectores competentes, como la Inspección de Trabajo o los órganos de representación de los trabajadores<sup>55</sup>.

A continuación, el artículo 12.4 b) del ET regula las interrupciones en la jornada diaria de los trabajadores a tiempo parcial, siempre que el contrato de trabajo prevea la ejecución de una jornada de trabajo diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo de forma partida:

*Artículo 12.4 b): Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.*

En relación con la jornada partida y la interrupción de la jornada, el legislador pretende evitar que un excesivo fraccionamiento de la jornada de trabajo suponga una disponibilidad prácticamente total del trabajador a tiempo parcial, con un número de horas de dedicación efectiva muy limitado en comparación con el tiempo de disponibilidad y, por consiguiente, una retribución muy reducida.

La negociación colectiva, ya analizada en el capítulo anterior, se muestra aquí como un medio de flexibilización de esta importante condición laboral. Son muy escasos los convenios colectivos que prevén la realización de una jornada diaria con más de una interrupción, algo que, especialmente en el contrato de trabajo a tiempo parcial, supone una flexibilización casi total de la relación laboral que, como ya se analizó, hace prácticamente imposible la conciliación de la vida laboral y personal.

---

<sup>55</sup> ESPÍN SÁENZ, Maravillas. El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo. En: *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*. N.º 31, 2015. ISSN: 1575-720-X.

El artículo 12.4 c) del ET regula la posibilidad de realización de horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial, que se limita a los supuestos previstos en el artículo 35.3 del propio Estatuto:

*Artículo 12.4 c): Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.*

*La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.*

Un análisis superficial de la prohibición de realización de horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial llevaría a sostener que supone, en buena medida, un cambio en la denominación de las horas de trabajo que exceden la jornada pactada, ya que la reducción de flexibilidad que supondría la imposibilidad de realizar horas extraordinarias se compensa con la realización de horas complementarias, fenómeno exclusivo del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Más allá del cambio de denominación, es cierto que el régimen jurídico de las horas extraordinarias es sustancialmente diferente al de las horas complementarias en algunos aspectos especialmente relevantes para el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Dado que el concepto de las horas complementarias será analizado de forma pormenorizada más adelante, en este punto simplemente se mostrará de forma esquemática el régimen jurídico de las horas extraordinarias, reguladas en el artículo 35.3 del ET.

La regulación de las horas extraordinarias permite que, mediante convenio colectivo o contrato de trabajo, se opte entre abonar las horas extraordinarias realizadas en la cuantía que se fije, o compensarlas por tiempos de descanso. En ausencia de pacto las horas extraordinarias deberán ser compensadas en los 4 meses siguientes a su realización. En este sentido, como se analizará más adelante, las horas complementarias realizadas no son susceptibles de compensación por tiempos de descanso, siendo retribuidas en todo caso.

El ET limita el número de horas extraordinarias susceptibles de realización por los trabajadores a un máximo de 80 horas al año, siempre que éstas no hayan sido compensadas por descansos en los 4 meses siguientes a su realización. Las horas

complementarias susceptibles de realización por los trabajadores a tiempo parcial, en cambio, pueden llegar a un límite muy superior.

Teniendo en cuenta las especiales características del contrato de trabajo a tiempo parcial, resulta evidente que el concepto de horas complementarias responde mejor a la posible necesidad de los trabajadores a tiempo parcial de ampliar sus retribuciones, ya que las horas extraordinarias dan la posibilidad al empresario de compensar su realización con descansos, mientras que las horas complementarias siempre serán retribuidas por parte del empresario. Se configura, de esta forma, una de las pocas manifestaciones de la flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial que puede suponer un beneficio a los trabajadores.

A continuación, el artículo 12.4 d) del ET consagra el principio de igualdad y de no discriminación, ya analizado con anterioridad desde un doble punto de vista, tanto desde la legislación internacional, a través del Convenio 175 de la OIT y de la Directiva 97/81/CE de la UE, como desde el papel del convenio colectivo en la regulación del trabajo a tiempo parcial:

*Artículo 12.4 d): Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

La consagración del principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial ha sido una constante a través de las sucesivas reformas del contrato de trabajo a tiempo parcial, especialmente en la reforma aprobada por el Real Decreto Ley 15/1998 mediante la cual el legislador adapta la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial a las exigencias de la Directiva 97/81/CE.

El propio estatuto prevé que, en atención a la naturaleza de los derechos, éstos puedan ser reconocidos de manera proporcional en las correspondientes disposiciones legales y reglamentarias, y en los convenios colectivos de aplicación.

En este sentido, cabe destacar que, según el TS<sup>56</sup>, serán aplicables en su plenitud a los trabajadores a tiempo parcial aquellos derechos que, por su naturaleza, sean indivisibles,

---

<sup>56</sup> Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2006.

y, en cambio, se les reconocerán proporcionalmente cuando el beneficio sea susceptible de algún tipo de medición.

A continuación, el artículo 12.4 e) del ET, regula la posibilidad de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa:

*Artículo 12.4 e): La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1 a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

*A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.*

*Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.*

El ET consagra en este texto otro de los principios básicos del contrato de trabajo a tiempo parcial: el principio de voluntariedad, reflejado en este punto en la exigencia de que toda modificación del tipo de contrato de trabajo cuente con la nota de voluntariedad por parte del trabajador. El legislador pretende incentivar de esta forma los cambios de puesto de trabajo a tiempo parcial a puestos de trabajo a tiempo completo, y viceversa.

El cambio de un puesto de trabajo a tiempo parcial a otro a tiempo completo, que técnicamente supone una novación contractual extintiva<sup>57</sup>, y, por tanto, la modificación de la categoría jurídica en la que se encuadra la relación laboral responde a uno de los argumentos desarrollados en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 16/2013, que definía el contrato a tiempo parcial como una vía de entrada al mercado laboral y de transición al trabajo a tiempo completo. Por otro lado, el cambio de un puesto de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial responde más a la flexibilidad que tanto caracteriza al trabajo a tiempo parcial, permitiendo, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador, flexibilizar la relación laboral para, en teoría, hacer más posible la conciliación de la vida laboral y personal.

En este sentido, y aunque se aparta ligeramente del objeto de este trabajo, es preciso volver a incidir en el hecho de que, a tenor de lo dispuesto en el ET, toda reducción de jornada de un contrato de trabajo a tiempo completo que lo convierta en un contrato de trabajo a tiempo parcial debe contar necesariamente con la voluntariedad del trabajador. Es decir, la novación contractual extintiva exige voluntariedad.

En cambio, la jurisprudencia del TS sostiene que la imposición de una reducción de jornada que llegue hasta el 50% de la misma (pasar de 40 horas semanales a 20 horas) a través del artículo 41.1 a) del ET no supone una novación del contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, que exigiría voluntariedad por parte del trabajador, sino una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, persistiendo la categoría jurídica de contrato de trabajo a tiempo completo<sup>58</sup>.

Esta línea jurisprudencial supone, en cierto modo, dejar sin efectos la protección que el ET otorgaba a los trabajadores ante la posibilidad de una reducción de jornada decidida unilateralmente por el empresario, quedando esta protección reducida al mantenimiento de la categoría jurídica del contrato, con unos efectos prácticos sensiblemente reducidos.

En este sentido es necesario puntualizar que no todas las reducciones de jornada, por significantes que éstas puedan ser, e independientemente de la voluntariedad por parte

---

<sup>57</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y NIETO ROJAS, Patricia. Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial. Cit., pg. 43.

<sup>58</sup> NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Puntos críticos en relación con el principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial. En: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 42, 2016. ISSN-e: 1696-9626.

del trabajador, implican que el contrato de trabajo pase a ser considerado como contrato a tiempo parcial. Los supuestos de reducción de jornada por alguno de los motivos previstos en el ET o en el convenio colectivo de aplicación, por motivos tales como cuidado de familiares o lactancia, conllevan la permanencia del contrato de trabajo a tiempo completo, con su correspondiente régimen jurídico, con una jornada reducida<sup>59</sup>.

El objetivo de configurar el contrato de trabajo a tiempo parcial como una vía de acceso al trabajo a tiempo completo se refleja también en la exigencia que el ET hace a los empresarios para que informen a los trabajadores sobre la existencia de vacantes en la empresa, con el fin de fomentar la movilidad de éstos. Como ya se analizó con anterioridad, el ET remite a los convenios colectivos de aplicación el diseño de los procedimientos necesarios.

La movilidad ofrece a los trabajadores la posibilidad de reducir su jornada de trabajo cuando no sea posible hacerlo por otras vías tales como la reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de hijos, por ejemplo, aunque esta vía alternativa supone un cambio en el régimen jurídico del contrato de trabajo.

Esta regulación pretende también dejar abierta una vía de retorno al trabajo a tiempo completo al trabajador que haya optado por reducir su relación laboral a un contrato a tiempo parcial, impidiendo que el paso al tiempo parcial se convierta sólo en un viaje de ida.

El deber de información de los empresarios se configura con un carácter finalístico, y prevé instrumentos para que, mediante los órganos de negociación colectiva de los trabajadores y empresarios, se cree un sistema regulado de cobertura de vacantes<sup>60</sup>. En este sentido, el artículo 64.1 del ET regula los derechos de información y consulta de los trabajadores, que a través del comité de empresa recibirán con carácter trimestral toda la información relativa a la política de contrataciones y recursos humanos que sea relevante para los trabajadores.

---

<sup>59</sup> RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. La reducción unilateral de la jornada y los difusos límites del contrato a tiempo parcial: A propósito del auto del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014. En: *Dereito. Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*. N.º 23, 2014. ISSN: 2174-0690.

<sup>60</sup> DE VARGAS, Luiz Alberto. *La búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y garantismo en la nueva regulación del contrato a tiempo parcial*. Universidad Pompeu Fabra, 2000.

A continuación, el ET regula el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua. El artículo 12.4 f) remite a los convenios colectivos, ya analizados anteriormente:

*Artículo 12.4 f): Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.*

Podría decirse que esta regulación, una vez analizado ya el papel del convenio colectivo en el acceso a la formación de los trabajadores a tiempo parcial, responde a la necesidad de dar una proyección práctica al principio de voluntariedad que rige el contrato de trabajo a tiempo parcial. La pervivencia de cualquier tipo de obstáculo que pudiera impedir la formación del trabajador a tiempo parcial, y su consiguiente promoción profesional, desvirtuaría de una forma muy importante la voluntariedad de éste en esta relación laboral, ya que se haría prácticamente imposible su acceso a una jornada de trabajo a tiempo completo, independientemente de su voluntad.

A modo de conclusión, resulta evidente el marcado carácter programático que el ET asume en esta materia, delegando en los estatutos de los trabajadores la tarea de regular de forma efectiva las medidas que puedan hacer posible la formación profesional continua de los trabajadores a tiempo parcial.

#### **IV. Derechos de información de la representación legal del personal en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial**

El ET define al comité de empresa, en su artículo 63, como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, que se constituirá en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

En el artículo 64, el ET reconoce al comité de empresa una serie de derechos de información, algunos relativos al contrato de trabajo a tiempo parcial:

*Artículo 64.2: El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:*

c) *Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contactos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.*

La elección de representantes de los trabajadores para el comité de empresa está regulada en el artículo 71 del ET, y la representación de los trabajadores en función de su tipo de relación laboral en el artículo 72. Es importante destacar que no se prevé ningún tipo de segmentación en relación con los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo a la hora de elegir a los representantes del comité de empresa. Los trabajadores a tiempo parcial están representados de forma conjunta con el resto de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, diferenciándose sólo por la duración de la relación laboral, ya sea de carácter fija, fija discontinua o de duración determinada superior al año, por un lado, o de duración determinada inferior al año, por otro. Por tanto, en el comité de empresa no habrá representantes exclusivos de los trabajadores con un contrato a tiempo parcial, sino que todos los representantes deberán velar por los intereses de los trabajadores, independientemente de la duración de su jornada de trabajo.

El derecho del comité de empresa de recibir información con una periodicidad trimestral por parte del empresario enlaza directamente con la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial previsto en el artículo 12 del ET en dos puntos concretos.

En primer lugar, el legislador incluye expresamente el contrato de trabajo a tiempo parcial a la hora de establecer el deber del empresario de informar a los representantes de los trabajadores sobre la previsión de celebración de nuevos contratos. Esta obligación del empresario enlaza directamente con lo previsto en el artículo 12.4 e) del ET, ya analizado, que el empresario informe a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa, de forma que se haga efectiva la posibilidad de movilidad voluntaria en el trabajo, especialmente en el desarrollado a tiempo parcial.

En segundo lugar, el artículo 64.2 del ET prevé que el empresario informe al comité de empresa con periodicidad trimestral sobre las previsiones de realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial. Se pretende de esta forma compaginar, en la medida de lo posible, la flexibilidad que las horas complementarias aportan al empresario a la hora de organizar los tiempos de trabajo con la posibilidad de



que los trabajadores de la empresa dispongan de un cierto nivel de previsibilidad en cuanto a la realización de estas horas complementarias.

En la práctica este deber de información del empresario no es capaz de aportar ningún tipo de previsibilidad a los trabajadores a tiempo parcial, ni en lo relativo a las posibles vacantes que se produzcan en la empresa ni en lo relativo a la previsión de realización de horas complementarias. El hecho de que los datos que deba aportar el empresario se limiten a meras previsiones, sin ningún carácter vinculante, hace que el trabajador no disponga de ningún medio para exigir el cumplimiento de esas previsiones, y por tanto que no tenga ninguna garantía para poder diseñar un proyecto personal o profesional en base a la información que pueda recibir por parte del empresario.



## CAPÍTULO IV

### La regulación de las horas complementarias

#### I. Conceptuación y caracterización de las horas complementarias.

El concepto jurídico de las horas complementarias tiene su origen legal en España con la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 15/1998, ya analizado con anterioridad. Esta reforma supone un importante paso en la flexibilización del contrato de trabajo a tiempo parcial, que permite, mediante pacto entre el empresario y el trabajador, la posibilidad de que la jornada de trabajo aumente hasta poder llegar a equipararse con la jornada de trabajo a tiempo completo, pero manteniendo el régimen jurídico específico de la jornada a tiempo parcial.

Con anterioridad a la regulación de las horas complementarias operada en el año 1998, la doctrina jurídica española ya había dejado patente, en el año 1963, la necesidad de admitir nueva categoría de horas trabajadas fuera del horario normal, pero que no constituyen horas extraordinarias al no superar la jornada máxima legal<sup>61</sup>.

Este concepto doctrinal, creado en una época en la que la legislación laboral no contenía ninguna mención al contrato de trabajo a tiempo parcial como tal, adelanta ya la creciente necesidad de una regulación expresa sobre este tipo de relación laboral, que no llegaría hasta la aprobación del ET de 1980, 17 años después. Además, la acertada previsión de la necesidad de dotar de cobertura legal a las horas trabajadas más allá de la jornada máxima convenida entre el empresario y el trabajador adelanta una de las principales características del contrato de trabajo a tiempo parcial, su flexibilidad<sup>62</sup>.

La doctrina ha puesto de manifiesto de forma repetida que el concepto de horas complementarias previsto en el artículo 12.5 del ET va más allá de una mera definición,

---

<sup>61</sup> GARCÍA DE HARO Y GOYTISOLO, Ramón. Horas extraordinarias y horas complementarias. En: *Revista de Política Social*. N.º 60, 1963. ISSN: 0034-8724.

<sup>62</sup> Es destacable la capacidad de análisis de un concepto jurídico todavía inexistente en España que Ramón García de Haro y Goytisoló demuestra al prever, ya en 1963, no solo la futura incorporación del contrato de trabajo a tiempo parcial al ordenamiento laboral español, sino también la flexibilidad como una de sus notas más características, y el concepto de horas complementarias como el mecanismo más eficaz para regular esa flexibilidad.

constituyendo toda una institución jurídica que incluye, no solo los elementos definatorios del concepto de las horas complementarias, sino también numerosos elementos normativos que afectan de una forma directa a la regulación, no solo de las horas complementarias en concreto, sino también al contrato de trabajo a tiempo parcial en su conjunto<sup>63</sup>.

A continuación, se realizará un análisis detallado de la regulación que el ET hace de las horas complementarias:

*Artículo 12.5: Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.*

Este primer párrafo configura el concepto de horas complementarias como aquellas que se añaden a las horas ordinarias. La utilización del término adición por parte del legislador no es casual, y dota a las horas complementarias de un carácter similar al de las horas ordinarias, a las que se añaden. Esta similitud entre las horas complementarias y las horas ordinarias supone una diferencia evidente respecto a las horas extraordinarias, que están expresamente prohibidas para los trabajadores a tiempo parcial, excepto en supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET.

La equiparación de las horas complementarias y las horas ordinarias no se limita al uso del término adición por parte del legislador. Se prevé expresamente que la retribución de unas y otras sea idéntica y que las horas complementarias realizadas computen a efectos de base de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras para prestaciones de la misma forma que computan las horas ordinarias.

Las horas complementarias, en conclusión, se configuran como una bolsa de horas ordinarias que permiten la ampliación de la jornada de trabajo a tiempo parcial<sup>64</sup> hasta el límite del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, o del 60% mediante convenio colectivo.

---

<sup>63</sup> RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón. *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*. Thomson Reuters-Aranzadi, 2003. ISBN: 84-9767-232-1.

<sup>64</sup> RUANO ALBERTOS, Sara. El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización. En: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 46, 2017. ISSN-e: 1696-9626.

## II. Requisitos constitutivos del pacto de horas complementarias.

En este punto se analizará de forma pormenorizada el extenso catálogo de requisitos, tanto formales como materiales, que el legislador exige para la constitución del pacto de horas complementarias entre el empresario y el trabajador.

*Artículo 12.5 a): El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.*

Esta exigencia legal ahonda en el carácter voluntario que el legislador pretende dar al contrato de trabajo a tiempo parcial, exigiendo la formalización de un pacto de horas complementarias entre el empresario y el trabajador, de forma que las horas complementarias no supongan una potestad unilateral del empresario para poder flexibilizar más aún este tipo de relación laboral sin contar con la voluntad del trabajador.

En este sentido se hace patente, una vez más, la imperiosa necesidad de combinar, por un lado, la flexibilidad que pueda convertir al contrato de trabajo a tiempo parcial en una alternativa útil y atractiva, tanto para empresarios como para trabajadores, y, por otro lado, la necesidad de que este tipo de relación laboral sea capaz de conciliar la vida personal y laboral de los trabajadores.

La previsión del legislador de establecer el pacto de horas complementarias como un pacto específico y separado del contrato de trabajo a tiempo parcial supone una teórica garantía para que la realización de horas complementarias por parte del trabajador obedezca a su libre aceptación, y que la formalización de un contrato de trabajo a tiempo parcial no conlleve el compromiso para el trabajador de aceptación de prolongaciones de jornada más allá de la estipulada en el contrato de trabajo<sup>65</sup>.

Esta afirmación a menudo choca con la realidad del mercado de trabajo español, en el que, especialmente en épocas con altos niveles de desempleo, la aceptación de un pacto

---

<sup>65</sup> RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón. *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*. Cit., pg. 58.

de horas complementarias supone una condición sine qua non para la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Desde un punto de vista formal el pacto de horas complementarias se define como un negocio jurídico bilateral, formal y accidental<sup>66</sup>. El carácter bilateral se evidencia en la imposibilidad de que el pacto pueda llevarse a cabo mediante negociación colectiva, limitando el legislador el papel de la negociación colectiva a la posibilidad de ampliar el porcentaje de horas complementarias susceptibles de realización mediante pacto.

La exigencia de que el pacto se formalice necesariamente por escrito se deduce de forma lógica de la exigencia del legislador de que el propio contrato de trabajo a tiempo parcial también se formalice por escrito.

En este sentido cabe destacar que las sucesivas reformas laborales han eliminado la exigencia de que el pacto se formalice en un modelo oficial. La exposición de motivos del Real Decreto Ley 16/2013 establece como meta principal de los ajustes que realiza en la normativa laboral la potenciación de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores, y en relación con ese objetivo alude expresamente a la simplificación administrativa de los contratos de trabajo para lograr la reducción de las cargas administrativas.

El carácter accesorio del pacto de horas complementarias respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial supone que el pacto correrá el mismo destino que el contrato en los supuestos de novación o extinción del contrato. Por otro lado, ese carácter accesorio impide que la posible nulidad del pacto de horas complementarias conlleve la nulidad del contrato de trabajo a tiempo parcial.

A continuación, se analizará uno de los pocos límites que el legislador impone al pacto de horas complementarias, la imposibilidad de formalización en el caso de contratos a tiempo parcial de poca entidad:

*Artículo 12.5 b): Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.*

---

<sup>66</sup> MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María. Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial. Cit., pg. 39.

Este límite plasma la intención del legislador de evitar la excesiva precarización del contrato de trabajo a tiempo parcial. El hipotético caso de un trabajador a tiempo parcial con un contrato inferior a las diez horas semanales que, mediante pacto de horas complementarias y convenio colectivo, pudiera llegar a realizar un 60% de las horas ordinarias contratadas de forma adicional, pero sólo a iniciativa del empresario, conllevaría la percepción de unas retribuciones “fijas” muy escasas y un grado de inseguridad evidente.

El propio diseño de las horas complementarias supone, en cierto modo, un reparto del riesgo empresarial entre los trabajadores y el propio empresario, quien debería asumirlo en primera persona del mismo modo que asume los eventuales beneficios. Este reparto, asumido en pos de lograr la tan buscada flexibilidad en el mercado de trabajo, exige que el legislador diseñe de una forma adecuada los límites entre una adecuada flexibilidad y una indeseable precarización del mercado de trabajo.

La eliminación de todo límite en la realización de las horas complementarias aumentaría de forma importante el reparto del riesgo empresarial, pudiendo llegar incluso al fenómeno del trabajo a llamada, en el que el trabajador no disfruta de ningún tipo de seguridad en cuanto a sus retribuciones, que estarán al albur del mercado en el que se mueva su empresa.

Cabe destacar, en este sentido, que la legislación laboral actual ha eliminado la prohibición de formalización del pacto de horas complementarias a los contratos de trabajo a tiempo parcial de carácter temporal. Esta medida supone un paso más en la flexibilidad que pretende este tipo de relación laboral, y genera un importante cambio en el mercado laboral español.

En el año 2014, tras la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 16/2013, el volumen de contratación de trabajadores a tiempo parcial de carácter temporal creció exponencialmente, llegando a los 5,3 millones de contratos, frente a los 0,6 millones de contratos a tiempo parcial de carácter indefinido<sup>67</sup>. Este enorme crecimiento refleja la gran importancia que el contrato de trabajo a tiempo parcial, con las posibilidades de

---

<sup>67</sup> Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España. Consejo Económico y Social de España. Año 2014. ISBN: 978-84-8188-352-7.

flexibilidad que conlleva, tiene a la hora de reactivar el mercado de trabajo tras los periodos más graves de la crisis económica.

Por último, el hecho de que el legislador se vea obligado a diseñar una serie de garantías mínimas para la formalización de un pacto bilateral que tiene carácter voluntario, supone una evidencia de que existe una importante diferencia entre ese teórico carácter voluntario y una realidad práctica en la que, en numerosas ocasiones, el pacto de horas complementarias se presenta como un requisito para la formalización del contrato a tiempo parcial.

Siguiendo con el análisis del pacto de horas complementarias, el artículo 12.5 c) impone más requisitos formales y límites cuantitativos a la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial:

*Artículo 12.5 c): El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.*

*El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.*

El requisito legal de que el pacto de horas complementarias recoja el número de horas que podrán ser requeridas por el empresario al trabajador parece suponer, en principio, una garantía de estabilidad y de aumento de remuneraciones de cara al trabajador. En realidad, el hecho de que el empresario no se vea vinculado de ninguna forma a hacer efectivas ese número de horas previstas en el pacto de horas complementarias hace que esa garantía se limite a establecer un límite máximo, que podría no alcanzarse nunca. Como ya se ha expuesto, el concepto de las horas complementarias se configura como una bolsa de horas ordinarias que permiten la ampliación de la jornada de trabajo a tiempo parcial de forma unilateral por parte del empresario, con los requisitos de preaviso que se analizarán más adelante.

El límite de horas complementarias pactadas en relación con las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato ha sufrido numerosas modificaciones, y el Real Decreto ley 16/2013 establece el límite actual del 30%, ampliable, como ya se ha analizado, al 60% a través del convenio colectivo de aplicación.



### III. Requisitos aplicativos del pacto de horas complementarias

Una vez analizados los requisitos constitutivos del pacto de horas complementarias, en este punto se analizarán los requisitos que el legislador exige a la hora de aplicar lo dispuesto en el pacto de horas complementarias.

El artículo 12.5 del ET regula el plazo de preaviso mínimo con el que el empresario deberá comunicar al trabajador el día y la hora de realización de horas complementarias:

*Artículo 12.5 d): El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.*

El plazo de preaviso mínimo para la realización de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial supone un intento más del legislador de combinar, por un lado, la flexibilidad como característica esencial del contrato a tiempo parcial, y por otro la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, permitiendo a éstos tener un mínimo margen de planificación de su jornada.

El preaviso exigido por el ET llegó a ser de 7 días, y la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 16/2013 redujo el plazo a los 3 días exigidos en la actualidad. El legislador, además, prevé que mediante convenio colectivo el plazo se reduzca todavía más. Esta medida amplía de una forma considerable el margen de maniobra del empresario, ya que mediante negociación colectiva podría llegar a reducir el plazo de preaviso a tan solo un día o unas horas<sup>68</sup>.

Como ya se analizó con anterioridad, existen convenios colectivos<sup>69</sup> que llegan a limitar el plazo de preaviso para la realización de horas complementarias a tan solo cuatro horas, lo que dificulta enormemente, si no imposibilita, la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores a tiempo parcial.

---

<sup>68</sup> PALOMINO SAURINA, Pilar. Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos. En: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 38, 2014. ISSN-e: 1696-9626.

<sup>69</sup> Artículo 12 a) del Convenio Colectivo del Grupo Pastificio. Publicado por Resolución de 3 de julio de 2015 de la Dirección General de Empleo. BOE N.º 168 de 15 de julio de 2015.

La reducción del plazo de preaviso para la realización de horas complementarias y su posible reducción adicional mediante convenio colectivo supone, pues, uno de los pasos más evidentes y destacados del legislador en el camino hacia la flexibilización del contrato de trabajo a tiempo parcial, poniendo por delante la consecución de este fin al de la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

La consideración de las horas complementarias como una bolsa de horas ordinarias a disposición del empresario, unida al hecho de que se reducen los requisitos formales y aplicativos para su realización, puede generar, en la práctica, una tendencia empresarial a la reducción de la jornada ordinaria pactada en los nuevos contratos de trabajo a tiempo parcial y a una ampliación significativa de la posibilidad de realización de horas complementarias. De esta forma se puede conseguir una mayor flexibilidad en la distribución de la carga de trabajo en detrimento de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores a tiempo parcial.

A continuación, y aplazando el análisis de los supuestos de modificación y extinción del pacto de horas complementarias, que el ET regula en la letra e) del artículo 12.5 y será objeto del próximo epígrafe, procede analizar con anterioridad la posibilidad de incumplimiento de las reglas previstas para el pacto de horas complementarias y sus condiciones de realización:

*Artículo 12.5 f): El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.*

La regulación del concepto de las horas complementarias por parte del ET es extensa y completa, y establece con claridad las normas, tanto para la constitución del pacto de horas complementarias, como para el efectivo desempeño de las mismas.

La práctica laboral presenta situaciones en las que, a pesar de contar con la flexibilidad con la que el legislador ha dotado al trabajo a tiempo parcial en general, y a las horas complementarias en particular, el empresario incumple reglas tan esenciales como el número máximo de horas complementarias a realizar por el trabajador a tiempo parcial o el plazo de preaviso establecido. En una acertada previsión legal, el ET establece que, en

caso de incumplimiento empresarial en relación con las reglas establecidas para las condiciones de realización de las horas complementarias, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias no constituirá una conducta laboral sancionable.

En este sentido, es necesario destacar que, en caso de que la negativa del trabajador no esté motivada en ningún incumplimiento empresarial de las normas establecidas en el ET, sí supondrá una conducta susceptible de sanción<sup>70</sup>.

El pacto de horas complementarias, en definitiva, supone la conversión de la inicial voluntariedad del trabajador en relación con la realización de horas complementarias, en una obligatoriedad exigible por el empresario, excepto en el caso de los incumplimientos ya analizados. Esta obligatoriedad no afecta al empresario, que en ningún caso se verá sometido a la exigencia de ofrecer al trabajador ni una sola de las horas complementarias objeto del pacto.

A continuación, se analizará el concepto de las horas complementarias de aceptación voluntaria, que el ET prevé, en el artículo 12.5 g), como una posibilidad para los trabajadores a tiempo parcial de duración indefinida:

*Artículo 12.5 g): Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.*

*Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).*

Las horas complementarias de aceptación voluntaria suponen una variante añadida de horas complementarias que puede ofertar el trabajador “en cualquier momento”, con el

---

<sup>70</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Comentarios a las medidas de mejora en la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores, contenidas en el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre de 2013. En: *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. N.º 2, 2014. ISSN: 0213-0556.

único límite de que la suma de las horas ordinarias y complementarias no exceda del máximo legal del trabajo a tiempo parcial<sup>71</sup>.

El ET regula una nueva herramienta de flexibilidad en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial. Esta herramienta permite al empresario ofrecer a determinados trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de realizar, de facto, una jornada de trabajo equiparable a la jornada completa.

La casi completa flexibilización de las horas complementarias de aceptación voluntaria generan una serie de diferencias con respecto a las horas complementarias ordinarias:

En primer lugar, las horas complementarias de aceptación voluntaria no requieren la formalización de ningún tipo de pacto previo entre el empresario y el trabajador, lo que no conllevará la futura obligatoriedad para el trabajador que sí supone el pacto de horas complementarias una vez formalizado.

En segundo lugar, el tenor literal del artículo 12.5 g) del ET permite que el empresario pueda ofrecer al trabajador, “en cualquier momento”, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria. Se deduce, pues, que no hay ninguna obligación para el empresario de respetar ningún tipo de plazo de preaviso, como sí se exige para la realización de horas complementarias comunes.

Fruto de esta flexibilización que caracteriza a las horas complementarias de aceptación voluntaria, el legislador prevé, como no podía ser de otra manera, que la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituya conducta laboral sancionable. Resulta evidente que, en ausencia de pacto previo, y sin exigencia de plazo de preaviso alguno, la existencia de algún tipo de obligatoriedad por parte del trabajador de aceptación de estas horas desvirtuaría completamente el carácter voluntario del que el legislador las reviste.

Por último, cabe destacar de nuevo que el ET también encomienda a los convenios colectivos de aplicación la tarea de poder ampliar el límite máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria susceptibles de realización por los trabajadores a tiempo parcial.

---

<sup>71</sup> MARTÍNEZ MORENO, Carolina. Reconsiderando el sistema español de contratación laboral. En: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N.º 42, 2016. ISSN-e:1696-9626.

A continuación, se analizará la regulación que el ET hace del registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial:

*Artículo 12.5 c): La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.*

*El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.*

*En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.*

La obligación de registro diario de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial por parte del empresario recibió dos importantes novedades con la reforma laboral de 2013, que configuran esta obligación del empresario como una garantía muy eficaz a favor de la adecuada protección de los derechos de los trabajadores.

Las novedades son, en primer lugar, la obligación para el empresario de conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante cuatro años, y, en segundo lugar, la presunción iuris tantum de celebración a jornada completa del contrato en caso de incumplimiento por parte del empresario.

Estas dos medidas suponen un eficaz medio de prueba de las horas complementarias realizadas por los trabajadores, ya que el cumplimiento de la obligación impuesta por el legislador al empresario aportará una relación exacta de las horas complementarias efectivamente realizadas, mientras que, si el empresario incumple la obligación de registro, pesará sobre él la presunción de que el contrato de trabajo se ha celebrado a jornada completa.

En este sentido, es importante analizar las consecuencias que, en la práctica, tendría un incumplimiento parcial por parte del empresario. A juicio de buena parte de la doctrina el registro inexacto de las horas complementarias efectivamente realizadas por el trabajador deberá tener el mismo efecto que el incumplimiento total, ya que evitaría la

finalidad de la norma de aportar seguridad jurídica al trabajador y evitar fraudes en la contratación<sup>72</sup>.

El hecho de que, pese a que exista la presunción iuris tantum de que el contrato de trabajo se ha celebrado a jornada completa en caso de incumplimiento por parte del empresario, la carga de la prueba de ese incumplimiento pese sobre el trabajador, dificulta de una forma importante las posibilidades de éste de acreditar la inexactitud del registro. Pese a ello, la regulación del ET del registro de jornada en el contrato de trabajo a tiempo parcial supone, como ya se ha expuesto, una adecuada garantía de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

#### **IV. Supuestos de modificación y extinción del pacto de horas complementarias**

El pacto de horas complementarias nace, como ya se ha analizado con anterioridad, con la aprobación del RDL 15/1998, que establece el concepto de horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

La primera regulación del pacto de horas complementarias se limitaba a prever la posibilidad de renuncia al mismo por parte del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración, sin exigencia alguna de motivar dicha renuncia, mediante un preaviso al empresario con tres meses de antelación. Es en la reforma laboral operada a través de la Ley 12/2001 cuando se reduce sensiblemente el plazo de preaviso de la renuncia del pacto, pasando de 3 meses a quince días, y se establecen las circunstancias que deberán motivar dicha renuncia.

En la actualidad, la regulación que el ET hace al respecto es la siguiente:

*Artículo 12.5 e): El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:*

*1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.*

---

<sup>72</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando y NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, Pilar. *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*. Cit., pg. 41.

2.<sup>a</sup> *Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.*

3.<sup>a</sup> *Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.*

Esta regulación permite cierta seguridad jurídica al empresario, que tiene la seguridad de que, una vez formalizado el pacto de horas complementarias, éste permanecerá vigente al menos durante un año, siendo imposible que el trabajador rescinda el pacto con anterioridad<sup>73</sup>.

La previsión normativa que el ET hace sobre la renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias pretende suponer una manifestación, una vez más, del principio de voluntariedad que rige toda la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, a pesar de introducir en la reforma de 2001 una serie de causas que motiven la denuncia, limitando en cierto modo esa voluntariedad.

Destaca también el hecho de que el ET no prevé la posibilidad de que el empresario pueda renunciar también de forma unilateral al pacto de horas complementarias, hecho que no tiene mayor relevancia ya que la permanencia del pacto no vincula en absoluto al empresario al ofrecimiento de horas complementarias al trabajador, configurándose como una posibilidad que depende exclusivamente de su voluntad<sup>74</sup>.

Las causas previstas en el ET para motivar la renuncia al pacto de horas complementarias reflejan, de una forma restrictiva, tan solo algunas de las más habituales que, de forma tradicional, se han reconocido como motivaciones para que el trabajador apueste por un trabajo a tiempo parcial<sup>75</sup>.

En este sentido, resulta llamativo que el ET no haga mención expresa a la posibilidad de que el trabajador a tiempo parcial pueda renunciar al pacto de horas complementarias para compatibilizar su jornada con otro trabajo a tiempo completo o con el trabajo por cuenta propia.

---

<sup>73</sup> VICEDO CAÑADA, Luisa. *El trabajo a tiempo parcial: régimen sustantivo*. Cit., pg. 47.

<sup>74</sup> VICEDO CAÑADA, Luisa. *El trabajo a tiempo parcial: régimen sustantivo*. Cit., pg. 47.

<sup>75</sup> BENAVENTE TORRES, María Inmaculada. *El trabajo a tiempo parcial*. Sevilla: Cit., pg. 47.

También destaca el hecho de que se limiten las causas de renuncia a las responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET<sup>76</sup> y no a otro tipo de responsabilidades familiares.

En relación con las necesidades formativas, el legislador no aclara si la incompatibilidad debe producirse entre los horarios reglados de la formación y las horas complementarias pactadas, o bastaría con acreditar la incompatibilidad en base a las necesidades de dedicación que la formación pueda exigir más allá del horario lectivo.

En este sentido, y dado que el ET no exige que el pacto refleje los días o franjas horarias en los que el empresario podrá requerir la realización de horas complementarias, resulta especialmente difícil para el trabajador acreditar una incompatibilidad horaria entre su formación y unas horas complementarias de las que desconoce de forma absoluta el calendario u horario de su posible requerimiento.

Por último, resulta cuestionable que el legislador haya conseguido reflejar el principio de voluntariedad en la regulación de la renuncia al pacto de horas complementarias. El mero hecho de limitar las posibilidades del trabajador de renunciar al pacto a una lista cerrada de motivos limita de una forma evidente la autonomía de la voluntad del trabajador en una relación laboral que, cada vez con menor frecuencia, puede prolongarse durante un largo periodo de tiempo.

---

<sup>76</sup> El artículo 37.6 del ET alude a menores de doce años, personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida y menores a cargo afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.



## **CAPÍTULO V**

### **El contrato de trabajo a tiempo parcial y la prohibición de la discriminación indirecta**

#### **I. Concepto y evolución del concepto de discriminación indirecta**

La prohibición de la discriminación, entendida esta en su aspecto más genérico, tiene en España una doble consagración constitucional. En primer lugar, el artículo 9.2 de la CE ordena a los poderes públicos la tarea de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social.

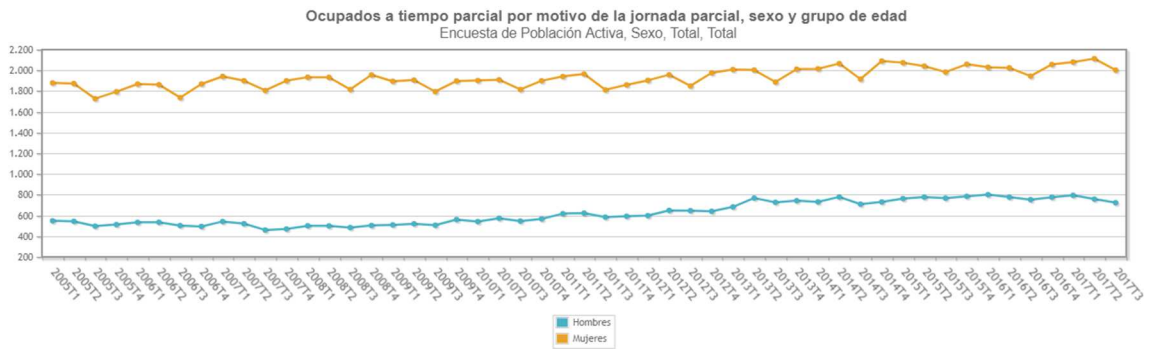
En segundo lugar, el artículo 14 de la CE consagra, de forma definitiva y expresa, la prohibición de todo tipo de discriminación, por cualquier condición o circunstancia personal o social.

El ET también consagra la prohibición de todo tipo de discriminación a los trabajadores, previendo expresamente en su artículo 4 la prohibición de la discriminación indirecta y en su artículo 14 la prohibición de toda discriminación, tanto directa como indirecta, en reglamentos, convenios colectivos, contratos de trabajo o decisiones unilaterales del empresario.

El trabajo a tiempo parcial, por sus peculiaridades, supone un escenario especialmente relevante en relación con la discriminación. El origen histórico del trabajo a tiempo parcial, analizado en el capítulo I, y su evolución histórica, provoca que la discriminación por razón de género se convierta en uno de los mayores retos a los que debe hacer frente el legislador a la hora de regular este tipo de relación laboral.

A continuación, la tabla aporta una muestra de la enorme desproporción entre hombres y mujeres en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial en España desde el año 2010 hasta la actualidad, tomando como referencia la EPA realizada por el INE:

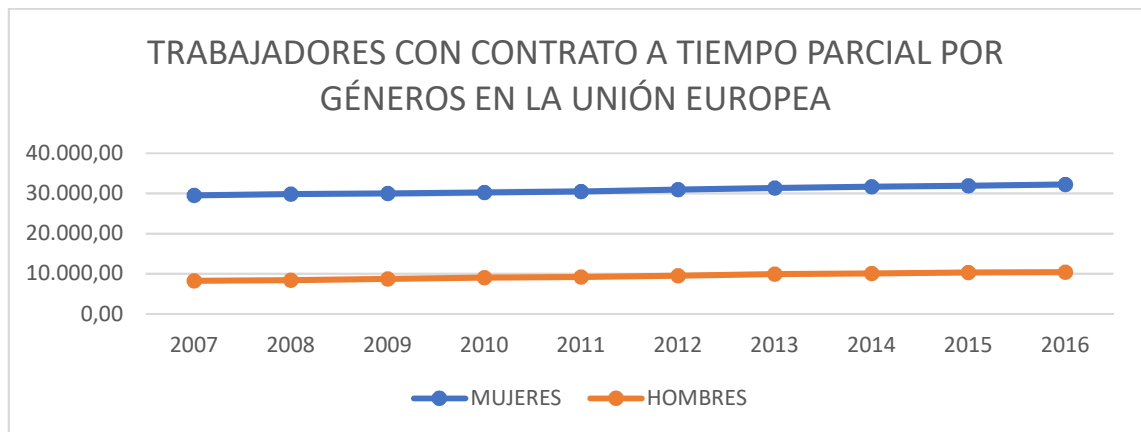
TABLA N.º 5: Trabajadores con contrato a tiempo parcial por géneros en España<sup>77</sup>.



Como puede apreciarse en la tabla, en el mercado laboral español existe una enorme brecha entre la contratación a tiempo parcial de hombres y mujeres, que desde el año 2010 hasta la actualidad apenas se ha visto reducida. En el año 2017 la tasa de contratación a tiempo parcial femenina se mantiene por encima del triple de la contratación a tiempo parcial masculina.

La tabla a continuación muestra, tomando como referencia los datos de Eurostat, la brecha que también existe en la UE en este sentido:

TABLA N.º 6: Trabajadores con contrato a tiempo parcial por género en la UE<sup>78</sup>.



<sup>77</sup> TABLA N.º 5: Fuente: INE. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181>

<sup>78</sup> TABLA N.º 6: Fuente: EUROSTAT. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgais&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgais&lang=en)

Además, las tasas de empleo parcial son más dispares entre mujeres y hombres en las edades medias, la etapa vital en la que más influencia tienen, por lo general, las cargas familiares en la vida de las mujeres, ahondando más aún en la brecha de desarrollo de la carrera profesional entre hombres y mujeres<sup>79</sup>.

Partiendo de estos datos resulta más que evidente, como ya se ha analizado con anterioridad, el estrecho vínculo que existe entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo femenino. En este sentido, también es evidente la necesidad de que el legislador preste una especial atención a la defensa de los derechos laborales de la mujer, estrechamente vinculados al contrato de trabajo a tiempo parcial.

Además de los riesgos que este tipo de relación laboral entraña para los trabajadores, debido a su enorme flexibilidad y, en muchas ocasiones, a la precariedad de las condiciones de trabajo, se suma la necesidad de regular de una forma especial la prohibición de la discriminación en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, especialmente en todo lo relativo a la discriminación por razón de género<sup>80</sup>.

Dentro del concepto global de discriminación, la discriminación indirecta supone una profundización mayor en la protección de los individuos y colectivos potencialmente discriminados. El concepto de la discriminación indirecta nace a través de la jurisprudencia norteamericana, ante la necesidad de dar una respuesta jurídica a graves situaciones reales ante las que el legislador no había previsto ningún tipo de cobertura específica.

La discriminación indirecta supone una práctica o medida que, siendo formal o aparentemente neutra, posee, sin embargo, un efecto adverso sobre un determinado colectivo, en este caso las mujeres, no estando justificada.

El concepto de discriminación indirecta descubre la forma que adopta el fenómeno discriminatorio en su exteriorización: este se manifiesta de forma efectiva, muchas veces

---

<sup>79</sup> CALABUIG PUIG, María Amparo. Sobre la concreción del concepto de discriminación indirecta. Un análisis a propósito del trabajo a tiempo parcial y el cálculo de pensiones. En: *Revista europea de derechos fundamentales*. N.º 22, 2013. ISSN: 1699-1524.

<sup>80</sup> SERRA CRISTÓBAL, Rosario. La discriminación indirecta por razón de sexo. En: *Discriminación versus diferenciación: especial referencia a la problemática de la mujer*. 2004. ISBN: 84-8456-083-X

como consecuencia de medidas neutras, por las propias diferencias existentes en la sociedad<sup>81</sup>.

El concepto de la discriminación indirecta por razón de sexo es una medida que no hace ninguna referencia al sexo, y que es aplicable indistintamente a hombres y mujeres, pero que, perjudica en la práctica a un número sensiblemente mayor de mujeres<sup>82</sup>.

El caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos, *Griggs contra Duke Power Company*<sup>83</sup>, de 1971, crea el concepto jurisprudencial de la discriminación indirecta en el continente americano, y lo define como todo acto que produce un efecto discriminatorio sobre un grupo determinado, a pesar de ser aparentemente neutro.

El caso *Griggs contra Duke Power Company*, relativo a la discriminación indirecta de una compañía sobre algunos empleados afroamericanos, amplía el abanico de cobertura de los trabajadores en los supuestos de discriminación, añadiendo a los actos concretos de discriminación directa todo aquel acto, por neutro que pueda parecer a priori, que genere una situación de discriminación efectiva sobre un colectivo determinado. Nace, de esta forma, el concepto de “disparate impact” o de discriminación indirecta en el continente americano.

Por otro lado, en el ámbito de la ONU, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, culminó el trabajo de más de tres décadas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado con el fin de promover los derechos de la mujer.

Esta convención establece una declaración internacional de derechos para la mujer, y un programa de acción para que todos los Estados Miembros garanticen su efectividad. Se establece también un protocolo complementario y facultativo que permite a los Estados Miembros reconocer la competencia del Comité para la eliminación de la

---

<sup>81</sup> SÁEZ LARA, Carmen. Las discriminaciones indirectas en el trabajo. En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*. N.º 6, 1995. ISSN: 1131-8635.

<sup>82</sup> AGUILERA RULL, Ariadna. Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En: *Indret: revista para el análisis del Derecho*. N.º 1, 2007. ISSN: 1698-739X.

<sup>83</sup> <http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/401/424.html>

discriminación contra la mujer para examinar las posibles denuncias presentadas en este sentido por los particulares. El protocolo fue aprobado por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1999 y entró en vigor el 22 de diciembre de 2000. España firmó el protocolo el 14 de marzo de 2000 y lo ratificó el 6 de julio de 2001.

En el ámbito de la UE, la prohibición de la discriminación entre hombres y mujeres comienza con la aprobación de la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Esta Directiva es fruto de un programa de acción social del Consejo, dirigido a asegurar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones del mismo.

Posteriormente, en el año 2002, se aprueba la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE. Hasta entonces no existía en Europa una definición de los conceptos de discriminación directa o indirecta, por lo que esta Directiva incorpora una serie de definiciones de gran importancia práctica en relación con la discriminación por razón de género, ya sea de forma directa o indirecta.

La Directiva 2002/73/CE define la discriminación directa<sup>84</sup> como sigue:

*“La situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.”.*

En cambio, el concepto de discriminación indirecta<sup>85</sup> se define de esta forma:

*“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esa finalidad sean adecuados y necesarios.”.*

---

<sup>84</sup> Artículo 2.2 de la Directiva 202/73/CE de 23 de septiembre de 2002.

<sup>85</sup> Artículo 2.2 de la Directiva 202/73/CE de 23 de septiembre de 2002.

La Directiva incluye también definiciones de los conceptos de acoso y acoso sexual, que se considerarán discriminación por razón de sexo en todo caso, y, por tanto, estarán prohibidos.

Posteriormente, en el año 2006, se aprueba la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006. Es, quizá, la más importante hasta la fecha en relación con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia laboral. La Directiva tiene como finalidad la refundición de toda la legislación comunitaria hasta la fecha en relación con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La refundición, además de mantener las definiciones de discriminación directa e indirecta ya expuestas con anterioridad, entra de lleno en una cuestión de vital importancia en este sentido: la defensa en juicio del derecho a la igualdad o la denuncia del trato discriminatorio.

La Directiva amplía la legitimación activa para la interposición de demandas relativas a discriminación en el ámbito del trabajo, incluyendo a asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que puedan tener un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva. De esta forma, se amplía el abanico de actores susceptibles de iniciar los procedimientos en nombre o en apoyo de la persona presuntamente discriminada.

También se amplía la tutela judicial efectiva del trabajador más allá de la finalización de la prestación de servicios si esta finalización se ha debido a un hecho discriminatorio. La Directiva permite que pueda ejercerse la acción judicial fuera del plazo establecido para la reclamación del despido.

Por último, y todavía en relación con la defensa en juicio del derecho a la igualdad, la Directiva considera conveniente la adopción de medidas por parte de los Estados Miembros que tiendan a invertir la carga de la prueba, de modo que, en base a esa inversión, pase a ser el demandado quien, ante la presunción de existencia de discriminación, deba probar su inexistencia. Esta inversión pretende hacer posible la denuncia en casos en los que, pese a haber existido, sea muy difícil probarla.

La discriminación indirecta guarda una muy estrecha relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, dadas sus especiales características, y es por ello por lo que el TJUE ha establecido una abundante jurisprudencia relativa a la discriminación indirecta

en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial. A continuación, se hará una breve referencia a las sentencias que han marcado hitos relevantes en esta materia.

En primer lugar, el caso Jenkins<sup>86</sup> relativo a la interpretación del artículo 119 del Tratado de la CEE y del artículo 1 de la Directiva 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. En este caso una trabajadora empleada a tiempo parcial reclama a su empresa la misma retribución que la que recibe un compañero de trabajo, de sexo masculino, que desempeña el mismo tipo de trabajo a tiempo completo.

El tribunal que conoció del asunto en primera instancia consideró que la reducción de jornada de la trabajadora suponía una “diferencia sustancial” que permitía evitar la aplicación de la cláusula de igualdad prevista en la legislación nacional.

El tribunal de apelación consideró que existían problemas de interpretación del Derecho comunitario, por lo que planteó una serie de cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE).

En la empresa no se apreciaban diferencias salariales directas entre hombres y mujeres que desempeñaran el mismo tipo de jornada laboral, pero sí se apreciaba una reducción del 10% en la retribución por hora de los trabajadores a tiempo parcial. Se daba la circunstancia de que todos los trabajadores a tiempo parcial de la empresa eran del sexo femenino.

El TJCE, en sus respuestas a las cuestiones prejudiciales, realiza una serie de afirmaciones destacables en relación con el trabajo a tiempo parcial y la discriminación indirecta.

Se afirma que una diferencia en la cuantía retributiva entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo por un mismo trabajo no constituye, por sí solo, una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado, siempre que exista un factor objetivo y justificado y que éste sea ajeno a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, como podría ser la incentivación del trabajo a tiempo completo.

---

<sup>86</sup> Sentencia del TJCE de 31 de marzo de 1981. J. P. Jenkins contra Kingsgate Clothing Productions Ltd.

Afirma también el TJCE que, si se demuestra que hay un porcentaje de trabajadoras sensiblemente inferior al de los trabajadores con un número de horas que permita recibir la retribución más alta, sí supondría una desigualdad contraria al artículo 119.

El TJCE responde así a una de las más importantes preguntas en relación con la discriminación indirecta por razón de sexo, considerando que toda medida que suponga un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de un grupo integrado de forma casi exclusiva por mujeres supondría una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado.

En un primer momento el TJCE consideró como supuestos de discriminación indirecta casos de discriminaciones directas encubiertas, en las que el empresario pretendía evadir la prohibición de discriminación directa mediante una referencia a una característica exclusiva (o casi exclusiva) del colectivo femenino. Esta consideración requería la concurrencia del conocimiento del empresario como elemento subjetivo<sup>87</sup>.

En segundo lugar, el caso *Bilka Kaufhaus GmbH*<sup>88</sup>, relativo al derecho al acceso a la jubilación y la diferencia de requisitos entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial.

En este caso, el TJCE abandona la consideración del elemento subjetivo del conocimiento del empresario para adoptar un punto de vista objetivo, el de la discriminación fáctica. Si la medida de conflicto afecta a un número sensiblemente mayor de mujeres que de hombres, sin una justificación objetiva, será considerada discriminación indirecta, sin necesidad de probar el elemento subjetivo del conocimiento del empresario<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> AGUILERA RULL, Ariadna. Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Cit., pg. 74.

<sup>88</sup> Sentencia del TJCE de 13 de mayo de 1986. *Bilka-Kaufhaus GmbH* contra Karin Weber von Hartz.

<sup>89</sup> AGUILERA RULL, Ariadna. Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Cit., pg. 74.



En tercer lugar, el caso Nimz<sup>90</sup>, relativo al cómputo de la antigüedad a efectos de promoción interna de los empleados de la administración pública alemana, previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Se plantea la posible existencia de una discriminación indirecta al exigir una mayor antigüedad a los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo para poder promocionar.

Antes de analizar la posible existencia de discriminación indirecta, el TJCE recuerda que la prohibición de discriminación consagrada en el artículo 119 del Tratado vincula, además de a las administraciones públicas, a todos los convenios colectivos que regulen el trabajo por cuenta ajena y a los contratos entre particulares.

Sobre el fondo del asunto, el TJCE considera que el hecho de que, una vez más, haya una considerable mayoría de mujeres con contratos de trabajo a tiempo parcial, y que las medidas previstas en el convenio colectivo no responden a un fin distinto, objetivo y justificado, supone deben ser consideradas contrarias al artículo 119 del Tratado, y por tanto inaplicables.

En cuarto lugar, el caso Gerster<sup>91</sup>, vuelve a incidir en el concepto de discriminación indirecta por razón de género, al reclamar la demandante un cómputo completo del tiempo trabajado a tiempo parcial realizado, a efectos del cálculo de la antigüedad en el servicio, con el fin de entrar en el proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo superior, en lugar del cómputo de dos tercios establecido por la norma nacional.

El TJCE aprecia discriminación indirecta ya que una norma aparentemente neutra produce un perjuicio a un colectivo en el que el 87% de los trabajadores son mujeres.

En quinto lugar, el caso Marschall<sup>92</sup>, cuestiona la aplicación de los artículos 2.1 y 2.4 de la Directiva 76/207/CEE<sup>93</sup> relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y

---

<sup>90</sup> Sentencia del TJCE de 7 de febrero de 1991. Helga Nimz contra Freie und Hansestadt Hamburg.

<sup>91</sup> Sentencia del TJCE de 2 de octubre de 1997. Hellen Gerster contra Freistaat Bayern.

<sup>92</sup> Sentencia del TJCE de 11 de noviembre de 1997. Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen.

<sup>93</sup> Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

mujeres. En este caso una disposición legal nacional establece que, para cubrir puestos de promoción interna, deberá concederse preferencia a las mujeres en igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales en caso de que en el nivel a cubrir haya menos mujeres que hombres.

Se trata, en principio, de una medida de discriminación positiva que trata de paliar un desequilibrio previo, y el demandante cuestiona si ésta es ajustada a lo previsto en los citados artículos de la Directiva comunitaria.

En concreto, el artículo 2.4 establece que las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho, no quedarán limitadas por la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo.

Por otro lado, se valora la existencia de una “cláusula de apertura” en la normativa nacional, de modo que se permita la concesión del puesto de trabajo a un hombre en igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales si hay motivos fundados para ello, lo que permite, a juicio del TJUE, considerar que se contribuye a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, por tanto, no se está produciendo ningún tipo de discriminación prohibida.

El TJUE considera que el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica, por sí solo, que tengan iguales oportunidades, y, por tanto, considera que la previsión legal nacional compensa esa carencia de igualdad de oportunidades y no es contraria al derecho comunitario.

En sexto lugar, en materia de seguridad social y de una fecha mucho más reciente, el caso de Isabel Elbal Moreno<sup>94</sup>, relativo a una reclamación de la demandante ante el no reconocimiento por parte del INSS de periodo mínimo de cotización de quince años exigido para acceder a la pensión contributiva de jubilación.

La demandante sostenía que la legislación española no respetaba el principio de igualdad consagrado en la legislación comunitaria, al exigir un mayor periodo de cotización a los trabajadores a tiempo parcial para acceder a una pensión de cuantía proporcionalmente reducida en razón de la parcialidad de la jornada.

---

<sup>94</sup> Sentencia del TJUE de 22 de noviembre de 2012. Isabel Elbal Moreno contra el INSS y la TGSS.

Ante el hecho incontrovertido de que la legislación nacional relativa al acceso a la pensión contributiva de jubilación afecta a un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres, el TJUE se centra en analizar si los medios de cómputo, formalmente válidos y no discriminatorios, conllevaban una discriminación indirecta hacia estos trabajadores, fundamentalmente mujeres.

Como resultado, el TJUE apreció la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo en la legislación española, que dificultaba sensiblemente el acceso a la pensión contributiva de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial que, además, en caso de acceder a la pensión, cobrarían en una cuantía sensiblemente inferior. Esta sentencia puso de manifiesto la insuficiencia de los esfuerzos del legislador español en la protección de los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial<sup>95</sup>.

En séptimo lugar, el caso de Lourdes Cachaldora<sup>96</sup>, en materia también de seguridad social. El caso versa sobre la interpretación de la Directiva 79/7/CEE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

El caso se centra en la compatibilidad de la normativa española con el Derecho de la UE, en concreto en el coeficiente de parcialidad de las cotizaciones realizadas en régimen de jornada parcial para cubrir las lagunas de cotización. Según el órgano jurisdiccional remitente, el TSJ de Galicia, debería tomarse en consideración un coeficiente de parcialidad de toda la carrera profesional, y no el del contrato inmediatamente anterior a la laguna de cotización, que da lugar a resultados desproporcionados.

El TJUE, en respuesta a las cuestiones prejudiciales, sostiene que el sistema de cobertura de las lagunas de cotización de cada Estado Miembro no colisiona, en principio, con el Derecho comunitario, ni puede considerarse una forma de discriminación directa ya que se aplica de forma indistinta a hombres y a mujeres.

En cambio, en cuanto a la Directiva 79/7, el TJUE considera que no se produce una discriminación indirecta, ya que en determinados casos la misma regulación beneficiaría de forma evidente a los mismos trabajadores a tiempo parcial si éstos hubieran

---

<sup>95</sup> GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: revisión de la normativa española a la luz del Derecho de la UE y la jurisprudencia del TJUE y del TC. En: *Revista de Derecho Comunitario Europeo*. N.º 47, 2014. ISSN: 1138-4026.

<sup>96</sup> Sentencia del TJUE de 14 de abril de 2015. Lourdes Cachaldora contra el INSS y la TGSS.

desempeñado una jornada de trabajo a tiempo completo de forma inmediatamente anterior a la laguna de cotización, aunque el resto de su carrera profesional hubiera sido a jornada parcial.

Por último, procede el análisis de la más reciente sentencia del TJUE en esta materia, que afecta de una forma importante y directa a la legislación española: La sentencia del caso Espadas Recio<sup>97</sup>, relativa a la determinación de la base de cálculo de la duración de la prestación por desempleo para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical.

En primer lugar, es necesario aportar una brevísima definición del concepto de trabajador a tiempo parcial de tipo vertical. Se considera como tal a aquel trabajador que concentra su jornada de trabajo en ciertos días a la semana, mes o año. En el caso de la Sra. Espadas, desempeñaba su jornada todos los lunes, miércoles y jueves de la semana y un viernes al mes.

El SPEE le reconoció a la Sra. Espadas el derecho a una prestación contributiva de desempleo por un periodo de 120 días inicialmente, ampliado a 420 tras una primera reclamación previa, muy alejados de los 720 días a los que consideraba que tenía derecho la demandante.

En opinión de la demandante el sistema de cómputo español genera una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical, ya que tiene en cuenta únicamente los días trabajados, y no todo el periodo de cotización. El resultado es, como reconoce el propio tribunal de primera instancia, una doble penalización, ya que se aplica el principio de pro rata temporis en dos ocasiones: una primera vez para el cálculo de la duración de la prestación, y una segunda vez para el cálculo de la cuantía de ésta. El tribunal de primera instancia resalta también la evidencia de que el porcentaje de mujeres en el trabajo a tiempo parcial es significativamente mayor al de hombres.

En lo relativo al objeto de este trabajo de fin de grado, el TJUE determina que el sistema español de cómputo de la prestación contributiva de desempleo se opone a la legislación comunitaria, ya que en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical reduce el periodo de percepción de la prestación al excluir del cómputo los días no trabajados. Ante el hecho acreditado de que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son

---

<sup>97</sup> Sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2017. María Begoña Espadas Recio contra el SPEE.

mujeres, y ante el hecho de que resultan claramente perjudicadas por la normativa nacional, considera la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo.



## CONCLUSIONES

### **Primera:**

La primera conclusión de este trabajo de fin de grado es que el contrato de trabajo a tiempo parcial se define, en el artículo 12 del ET, como una prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Esta definición es fruto de un gran número de reformas en las que se ha pasado de la exigencia de una determinada reducción mínima a la definición actual, en la que cualquier reducción, por mínima que sea, supone la consideración del contrato de trabajo como celebrado a tiempo parcial.

### **Segunda:**

La segunda conclusión de este trabajo de fin de grado es que el contrato de trabajo a tiempo parcial ha sufrido, desde su incorporación al ordenamiento jurídico español en 1980, numerosas e importantes modificaciones en su regulación.

El gran número de reformas legislativas en torno al contrato de trabajo a tiempo parcial han ocasionado una cierta inseguridad jurídica a empresarios y trabajadores, al tener que manejar una relación jurídica que en ocasiones puede tener una proyección temporal indefinida con normas que no son capaces de crear un marco normativo estable.

### **Tercera:**

Las numerosas reformas legislativas de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial han mostrado a lo largo de más de tres décadas una constante pugna entre la flexibilidad, una de las notas más características de esta relación laboral, y la defensa de los derechos de los trabajadores.

Los constantes cambios en el mercado laboral, y el intento del legislador de adaptar la legislación del contrato de trabajo a tiempo parcial a las exigencias del mercado, han provocado en varias ocasiones que la evolución legislativa se haya convertido en una serie de reformas y contrarreformas que, a la vista de los resultados, siguen sin lograr hacer del contrato de trabajo a tiempo parcial una fórmula completamente atractiva para los

empresarios, a la vez que tampoco se garantiza el efectivo reconocimiento de todos los derechos laborales de los trabajadores.

Una prueba de la deficiente evolución normativa, a pesar de las numerosas reformas practicadas, es el todavía bajo porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en España en comparación con la media de la UE.

#### **Cuarta:**

La flexibilidad es la nota más característica del contrato de trabajo a tiempo parcial, y el eje vertebrador de la práctica totalidad de la regulación en esta materia, así como de las sucesivas reformas que se han ido sucediendo a través de los años.

Son constantes los esfuerzos del legislador para dotar al contrato de trabajo a tiempo parcial de la flexibilidad deseada por los empresarios, sacrificando para ello, en ocasiones, derechos laborales y la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial puedan conciliar su vida personal y profesional con la facilidad que debería esperarse de una fórmula laboral con jornadas más cortas que la jornada completa.

En este sentido no son pocas las sentencias del TJUE que limitan la flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial en favor de los derechos de los trabajadores, tanto frente a las empresas como frente a las administraciones públicas.

#### **Quinta:**

La precariedad se presenta como la parte negativa de la constante búsqueda de la flexibilidad por parte del legislador en las sucesivas reformas del contrato de trabajo a tiempo parcial.

El diseño de una relación laboral atractiva para el empresario, capaz de cubrir un amplio abanico de las necesidades empresariales, ha provocado una serie de perjuicios para los trabajadores a tiempo parcial, que, en parte, se están corrigiendo a través de sentencias judiciales.

#### **Sexta:**

Fruto de la flexibilidad, destaca la gran importancia que el legislador otorga a la negociación colectiva en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial.



Son muy numerosos los puntos en los que el ET encomienda al convenio colectivo la regulación de aspectos esenciales del contrato de trabajo a tiempo parcial, como el límite de horas complementarias susceptibles de realización por los trabajadores, el plazo de su notificación o las interrupciones en la jornada diaria, por ejemplo.

Es lógico deducir que la mejor forma de lograr la deseada flexibilidad del contrato de trabajo a tiempo parcial es encomendar a normas más específicas y adaptadas al sector concreto de actividad, como el convenio colectivo, la regulación de algunos de los aspectos más definitorios del trabajo a tiempo parcial.

#### **Séptima:**

Las horas complementarias, como mecanismo exclusivo y original del contrato de trabajo a tiempo parcial, se configuran como una útil herramienta para lograr la tan pretendida flexibilidad de esta relación laboral.

En este sentido el legislador ha previsto una regulación que trata de combinar el espíritu ágil y flexible que las horas complementarias tienen por definición, con una serie de garantías de los derechos de los trabajadores, como la limitación de su utilización a los trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido o la exigencia de la formalización de un pacto de horas complementarias para su realización.

#### **Octava:**

La prohibición de la discriminación indirecta ha tomado una especial relevancia en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, debido a las características definitorias de este tipo de relación laboral.

El elevado porcentaje de mujeres con un contrato de trabajo a tiempo parcial hace que la discriminación indirecta por razón de sexo haya exigido una especial protección, tanto desde el ordenamiento jurídico nacional como comunitario.

En la actualidad la regulación sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial en España ha sufrido importantes modificaciones en base al principio de prohibición de la discriminación indirecta, fruto de varias sentencias del TJUE que han equiparado una serie de derechos de los trabajadores a tiempo parcial a los de los trabajadores a tiempo completo.

## BIBLIOGRAFÍA

-. AGUILERA RULL, Ariadna. Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En: Indret: revista para el análisis del Derecho. N.º 1, 2007. ISSN: 1698-739X.

-. BENAVENTE TORRES, María Inmaculada. El trabajo a tiempo parcial. Consejo Económico y Social de Andalucía, 2005. ISBN: 84-689-2164-5.

-. CALABUIG PUIG, María Amparo. Sobre la concreción del concepto de discriminación indirecta. Un análisis a propósito del trabajo a tiempo parcial y el cálculo de pensiones. En: Revista europea de derechos fundamentales. N.º 22, 2013. ISSN: 1699-1524.

-. CALVO GALLEGO, Francisco Javier y VALVERDE ASENCIO, Antonio. La nueva regulación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo. En: Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 61, 2001. ISSN: 149-200.

-. CALVO ORTEGA, Rafael. Ayer y hoy del Estatuto de los Trabajadores. En: Lex nova, la revista. N.º 40, 2005. ISSN: 1139-2037.

-. DE VARGAS, Luiz Alberto. La búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y garantismo en la nueva regulación del contrato a tiempo parcial. Universidad Pompeu Fabra, 2000. <http://www.lavargas.com.br/ctp.html>. (Fecha de consulta: 1/10/2017).

-. ESPÍN SÁENZ, Maravillas. El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo. En: Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid. N.º 31, 2015. ISSN: 1575-720-X.

-. FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Comentarios a las medidas de mejora en la empleabilidad y estabilidad de los trabajadores, contenidas en el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre de 2013. En: Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica. N.º 2, 2014. ISSN: 0213-0556.

-. GALIANA MORENO, Jesús M. Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. En: Áreas: revista internacional de ciencias sociales. N.º 32, 2013. ISSN: 0211-6707.

- GÁLVEZ BIESCA, Sergio. La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del ET de 1984. En: Hispania Nova: Revista de historia contemporánea. N.º 3, 2003. ISSN 1138-7319.

- GARCÍA DE HARO Y GOYTISOLO, Ramón. Horas extraordinarias y horas complementarias. En: Revista de Política Social. N.º 60, 1963. ISSN: 0034-8724.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y NIETO ROJAS, Patricia. Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial. En: Revista jurídica de Castilla y León. N.º22, 2010. ISSN: 1696-6759.

- GOERLICH PESET, José María. Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos: El final de una larga discusión. En: Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 61, 2001. ISSN: 0213-0750.

- GÓMEZ, Sandalio. Ignacio Contreras y María Dolores Gracia. Cátedra SEAT de relaciones laborales. IESE business school, 2008. <http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf> (Fecha de consulta: 1/10/2017).

- GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: revisión de la normativa española a la luz del Derecho de la UE y la jurisprudencia del TJUE y del TC. En: Revista de Derecho Comunitario Europeo. N.º 47, 2014. ISSN: 1138-4026.

- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José. Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. En: Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 119, 2013. ISSN: 0213-0750.

- LAHERA FORTEZA, Jesús y GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido. En: Cuadernos de Relaciones Laborales. N.º2, 2007. ISSN: 1131-8635.

- LOUSADA AROCHENA, José Fernando y NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, Pilar. El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas. Tecnos, 2016. ISBN: 8430968245.

- LORENT-CAMPOS, Raúl. La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España. Plaza y Valdés, 2007. ISBN: 9789707221956.

- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. Tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial. En: XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/G\\_Noticias/Jornadas/CCNCC\\_XXI\\_Jornadas\\_2016\\_Ponencia\\_CarolinaMartinez.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/CCNCC_XXI_Jornadas_2016_Ponencia_CarolinaMartinez.pdf) (Fecha de consulta: 2/10/2017).

- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. Reconsiderando el sistema español de contratación laboral. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N.º 42, 2016. ISSN-e:1696-9626.

- MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María. Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial. En: Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 126, 2014. ISSN: 0213-0750.

- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España. Consejo Económico y Social de España. Año 2014. ISBN: 978-84-8188-352-7.

- MERINO SENOVILLA, Henar. Trabajo a tiempo parcial. Lex Nova, 1994. ISBN: 978-84-7557-662-6.

- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Puntos críticos en relación con el principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N.º 42, 2016. ISSN-e: 1696-9626.

- PALOMINO SAURINA, Pilar. Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N.º 38, 2014. ISSN-e: 1696-9626.

- RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón. Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Thomson Reuters-Aranzadi, 2003. ISBN: 84-9767-232-1.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general. En: Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 61, 2001. ISSN: 0213-0750.

- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. La reducción unilateral de la jornada y los difusos límites del contrato a tiempo parcial: A propósito del auto del

Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014. En: Derecho. Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela. N.º 23, 2014. ISSN: 2174-0690.

- RUANO ALBERTOS, Sara. El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización. En: Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N.º 46, 2017. ISSN-e: 1696-9626.

- SÁEZ LARA, Carmen. Las discriminaciones indirectas en el trabajo. En: Cuadernos de Relaciones Laborales. N.º 6, 1995. ISSN: 1131-8635.

- SEGURA SÁNCHEZ, Julio. La reforma del mercado de trabajo español. En: Revista de economía aplicada. N.º 25, 2001. ISSN: 1133-455X.

- SENISE BARRIO, María Eugenia. Naturaleza del trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. En: Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 52, 1999. ISSN: 0213-0750.

- SERRA CRISTÓBAL, Rosario. La discriminación indirecta por razón de sexo. En: *Discriminación versus diferenciación: especial referencia a la problemática de la mujer*. 2004. ISBN: 84-8456-083-X.

- VICEDO CAÑADA, Luisa. El trabajo a tiempo parcial, régimen sustantivo. La Ley, 2008. ISBN: 978-84-9725-939-2.