

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: DE LA OPORTUNIDAD DE GENERAR EMPLEO A LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO*

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ**

Resumen: En este trabajo pretendo subrayar, en primer término, el protagonismo del contrato a tiempo parcial como solución teórica al desempleo o como medida de reparto del empleo. En segundo lugar, analizaré la implementación de su construcción teórica y legal sobre la realidad del empleo en España. El origen de mi interés por abordar este trabajo se sitúa en los datos alarmantes que se derivan de los estudios sociológicos y estadísticos más recientes. Se mostrará que ya no es posible cerrar los ojos a la desigualdad y pobreza que existen en el empleo.

Palabras Clave: trabajo a tiempo parcial; jornada reducida; precariedad; género; discriminación

Abstract: In this work I intend to emphasize, first, the prominence of the part-time contract as a theoretical solution to unemployment or as a distribution of employment. Secondly, I purport to analyse the implementation of its theoretical and legal construction in the reality of employment in Spain. The origin of my interest in addressing this work lies in the alarming data stemming from recent sociological context. We argue that it is no longer possible to close our eyes to the inequality and poverty arising in the new forms of employment.

Keywords: part-time work; short-time working; insecurity of the labour market; gender; discrimination

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN; II. CONTEXTUALIZAR EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL; 1. ¿Qué es el empleo a tiempo parcial?; 2. El empleo a tiempo parcial en números; III. LA REGULACIÓN LABORAL DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA; 1. Evolución normativa: ¿la historia de un (des)encuentro entre los intereses empresariales y de los trabajadores?; 2. La vigente ordenación del contrato a tiempo parcial: ¿modalidad contractual o mecanismo de organización del tiempo?; A. Definición; B. Garantías; C. Régimen de las horas complementarias; IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL; 1. El impacto de la jurisprudencia en materia de discriminación indirecta por razón de género en la regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial; 2. Novedades en la ordenación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial: ¿pan para hoy y hambre para mañana?; V. CONCLUSIONES; VI. BIBLIOGRAFÍA.

* Fecha de recepción: 15 de diciembre de 2015.

Fecha de aceptación: 29 de diciembre de 2015.

** Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid. maravillas.espin@uam.es.

Este artículo se ha escrito en el marco del Proyecto de Investigación “Evaluación sustantiva de las reformas laborales: una nueva metodología interdisciplinar” (DER 2012-33178).

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos inmersos en la tormenta perfecta generada por una profunda crisis económica que ha ahondado en la crisis permanente del empleo. Esta tormenta está removiendo los límites legales que hasta ahora marcaban el territorio protegido de los trabajadores en su más amplia acepción.

Por todos es sabido que nos encontramos ante un fenómeno global. Según los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), referidos al desempleo a nivel mundial, 202 millones de personas se encontraban en desempleo al finalizar 2013, cinco millones más que en el año anterior. Se trata de datos difícilmente asimilables, en especial, por algunos modelos de políticas públicas de empleo puestos en práctica por los distintos Estados. Por otra parte, son datos que muestran sólo una parte de la realidad, la que se puede identificar, dejando fuera a un importante número de ciudadanos que han dejado de buscar empleo, abandonando con ello las estadísticas.

En este contexto, la evolución de Europa está siendo especialmente negativa. El número de desempleados en la Unión Europea se ha incrementado en casi 15 millones de personas desde 2007. La tasa de paro supera en dos puntos la media del período inmediatamente anterior a la crisis. Esta evolución se hace más llamativa si se compara con la de otras zonas económicas como el Sudeste asiático, Norte de África o Latinoamérica y Caribe¹.

En esta evolución España está desempeñando, junto a Grecia, un papel destacado, pues, según Eurostat, a finales de 2013 España registraba un paro del 26,4%, contrastando con el 4,9% de Austria².

La realidad muestra que se ha de partir del presupuesto de que el empleo es un bien escaso. La reacción de todas las instituciones y gobiernos frente a esta evidencia es la puesta en práctica de nuevas fórmulas para repartirlo o la recuperación de viejas técnicas con esa misma finalidad. Dentro de estas últimas se encuentra la de la contratación a tiempo parcial, un mecanismo que se viene ensayando desde hace décadas dentro de las sucesivas estrategias de políticas de empleo. Los resultados son de lo más variado y están vinculados a factores fundamentales como las características del tejido productivo del país en cuestión, así como a los niveles de evolución de los respectivos Estados de Bienestar.

Con el contrato a tiempo parcial, al menos en un plano teórico, se trata de combinar los intereses enfrentados en la relación laboral: de una parte, los del empleador, que desea

¹ OIT, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* Ginebra, 2014, pp. 16 y ss. OIT, *Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip*, Ginebra, 2013, pp. 31 y ss.

² Es llamativa la apreciación realizada por PÉREZ DEL PRADO, D., cuando destaca que, según el Eurostat, España creó entre 2000 y 2007 el 35% del empleo en Europa, mientras que, por el contrario, ha aportado el 47,5% del total de parados registrados entre 2007 y 2012. “Nuestro país habría destruido tanto empleo como toda la Unión Europea”. PÉREZ DEL PRADO, D., “El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014, p. 262.

optimizar sus recursos humanos y reducir costes mejorando su competitividad; y de otra, la del trabajador, que puede disponer de mayor tiempo para conciliar su vida personal con la profesional. Ahora bien, en este equilibrio juega un papel importante la retribución del trabajo a tiempo parcial. Este tercer factor hace que debamos tomar en consideración un elemento adicional a la hora de examinar la trascendencia de la contratación a tiempo parcial y es el de si esta modalidad constituye una opción atractiva y, con ello, deseada por parte del trabajador, o constituye la única opción disponible en el mercado de trabajo de que se trate.

En este trabajo pretendo subrayar, en primer término, el protagonismo del contrato a tiempo parcial como solución teórica al desempleo o como medida de reparto del empleo, para pasar, en segundo lugar, a analizar la proyección de su construcción teórica y legal, sobre la realidad del empleo en España. El origen de mi interés por abordar este trabajo se sitúa en este último contexto, en el que los datos son alarmantes, pues la desigualdad no sólo avanza de la mano de la pobreza fuera de las fronteras del mercado de trabajo, sino que se adentra en el mercado mismo, poniendo en jaque los principios y valores constitucionales que pretendían señalar el camino de progreso de nuestro modelo social.

II. CONTEXTUALIZAR EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

1. ¿Qué es el empleo a tiempo parcial?

El art. 1 Convenio núm. 175 OIT (1994) sobre trabajo a tiempo parcial define al trabajador a tiempo parcial como «todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable; (...) la expresión “trabajador a tiempo completo en situación comparable” se refiere al trabajador a tiempo completo que: i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate; (...)»³.

Como se puede observar, la OIT introduce en la definición de trabajador a tiempo completo comparable el elemento temporal de la relación de referencia. En consecuencia, rompe, por asunción de la realidad de la contratación temporal, el modelo de contrato indefinido y a tiempo completo. Se trataba de un modelo referente todavía en la década de los 90 del siglo pasado y que sigue vigente, al menos sobre el papel, en las legislaciones de nuestro entorno, también en la española. Este modelo legal se halla vinculado a los objetivos de pleno empleo y de estabilidad en el empleo, hoy día cuestionados.

³ Adopción: Ginebra, 81ª reunión CIT (24 junio 1994)

Dentro de la Unión Europea, la Cláusula 3ª de la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial, concluido por la Unión de Confederaciones de la Industria y de organizaciones Empresariales (UNICE)⁴, el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES)⁵, mantiene los términos definatorios contenidos en el Convenio 175 OIT.

No obstante, de la lectura de esta Directiva se extraen elementos adicionales, fundamentales bajo mi punto de vista, para identificar el patrón teórico del contrato a tiempo parcial en la Unión Europea. En primer lugar, un rasgo indicativo es el mecanismo que ha dado origen a la ordenación comunitaria del trabajo a tiempo parcial –el diálogo social mantenido entre los principales interlocutores sociales en este ámbito–, en consecuencia, es el resultado del esfuerzo por conciliar el interés personal del trabajador con los intereses de las empresas por mejorar su competitividad. Con este interés, a lo largo del clausulado de la Directiva, se hace un llamamiento a los Estados miembros a la consulta previa a los interlocutores sociales para la ordenación interna de esta fórmula de prestación del trabajo asalariado.

Por otra parte, se destaca el marco legal europeo en el que se sitúa esta Directiva; un marco en el que se ha de tomar en cuenta el punto 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, del que se desprende que la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que respecta a formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, entre otras, el trabajo a tiempo parcial, se ha de hacer por la vía del progreso; esto es, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Unión. El cumplimiento de este objetivo contribuirá a la realización del mercado interior, eje central de la construcción europea.

En este sentido, el contrato a tiempo parcial se describe en la norma comunitaria como una oportunidad para que hombres y mujeres puedan completar sus vidas laborales con vistas a preparar su jubilación; así como compaginar la vida profesional y familiar o aprovechar las posibilidades de educación y de formación para mejorar sus competencias profesionales. Esta oportunidad para los trabajadores, también favorece las posibilidades de desarrollo de las empresas.

Una tercera línea que demarca este patrón teórico europeo del empleo a tiempo parcial es la prohibición de discriminación en su más amplio sentido –entre hombres y mujeres, entre trabajadores temporales e indefinidos, entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, etc.

Por último, se sitúa el contrato a tiempo parcial entre las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo dirigidas a la promoción y generación de empleo para hombres y mujeres, manteniendo la seguridad para estos trabajadores.

⁴ Hoy día BUSINESSEUROPE (<http://www.busesseurope.eu/>)

⁵ DOCE 20 de enero de 1998.

De esta forma el contrato a tiempo parcial queda dibujado como una fórmula flexible de organización del tiempo de trabajo, dirigida a generar empleo y que ofrece ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios y, de forma especial, a las pequeñas y medianas empresas. Este patrón encaja perfectamente en lo que en los primeros años de los 2000 se definirá como un concepto básico y orientador de las distintas y permanentes reformas laborales en España, la flexiseguridad⁶.

En España, la configuración del contrato a tiempo parcial ha experimentado una evolución atormentada entre la tendencia más fuerte hacia su flexibilización, para extraer su potencial como mecanismo generador de empleo –aunque sea precario–, y el objetivo compartido y establecido por el modelo europeo como modalidad que puede ofrecer la satisfacción de determinados intereses de los trabajadores. Al análisis de esta evolución y del estado actual de la regulación (*sic*) del contrato a tiempo parcial en España dedicaré el epígrafe III.

2. El empleo a tiempo parcial en números

A. Los datos en la Unión Europea

El empleo a tiempo parcial en Europa ha crecido de forma sostenida y, más intensamente, con la llegada de la crisis⁷. En particular, los datos del segundo trimestre de 2014 indican que el porcentaje de trabajadores empleados a tiempo parcial en la UE de los 28 miembros se sitúa en el 19,7% mientras que los datos referidos al mismo trimestre de 2006 se encontraban dos puntos porcentuales por debajo, en el 17,6%.

El análisis de los porcentajes en los distintos Estados miembros permite distinguir, de nuevo sobre los datos del segundo trimestre de 2014, tres grupos de países: un grupo en el que el porcentaje es muy superior a la media (Holanda con un 49,8% de su población ocupada, seguida de Suiza con un 37%, seguidos de lejos por Austria con un 27,2% y Alemania y Noruega con un 26% o Reino Unido que llega al 25,4%); un grupo que se mantiene en porcentajes que están por encima de la media, pero no alcanza la cuarta parte de la población empleada (Dinamarca, con un 24%; Bélgica e Irlanda con un 23%) y un grupo integrado por países con porcentajes muy reducidos de trabajo a tiempo parcial (Eslovenia con un 4,9%; Croacia con un 5,5%; o Grecia con un 9,2%). España se sitúa por debajo de la media pero

⁶ Para una definición europea de flexiseguridad ver la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulado *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* publicado en Bruselas el 27 de Junio de 2007, COM(2007) 359 final.

⁷ EUROSTAT: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/employment_statistics/es y http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database, en este último se recogen los datos estadísticos más recientes, que alcanzan hasta el segundo trimestre de 2014. Datos muy similares se obtienen en COMISIÓN EUROPEA, *Labour Market Developments in Europe 2013*, European Economy 6/2013, Bruselas, p. 33.

en un porcentaje muy cercano, en un 16,3%. Esta clasificación poco aporta si no tomamos en cuenta la calidad de ese empleo parcial y, con ello, la evaluación de su efectiva aproximación al modelo teórico impulsado desde las instituciones europeas.

Respecto a esta cuestión resulta fundamental valorar el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que no han elegido voluntariamente ser contratados por esta vía. De acuerdo con los datos consultados, en la UE de los 28, los casos de empleo parcial involuntario; esto es, de personas que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, se situaban a finales del año 2013 en el 29,6% del total del trabajo a tiempo parcial⁸. Pero resulta llamativo que a esa media contribuyan con un 68% Grecia, con un 63% Italia, con un 63%, igualmente, España y con un 43% Irlanda. Se trata de países especialmente afectados por la crisis económica y de empleo, así como por las políticas de austeridad, que han supuesto un recorte muy fuerte en sus respectivos sistemas de protección social y, por tanto, en sus Estados de “Bienestar”.

En este sentido, una de las conclusiones que cabe extraer, con PÉREZ DEL PRADO, D., es que “(...) el trabajo a tiempo parcial parece estar siendo utilizado por la mayor parte de los países de la Unión Europea como un mecanismo anticrisis, experimentando un importante avance respecto del trabajo a tiempo completo”⁹. En consecuencia, el uso del contrato a tiempo parcial se está alejando de aquella función equilibradora de los intereses de trabajadores y empresas con la que fue diseñado.

En el presente estudio es básico tomar en consideración otro dato: el 19% de los contratados a tiempo parcial en la UE de los 28 son hombres, mientras el 32% son mujeres. Resulta obvia la alta feminización del empleo a tiempo parcial. Todos los países de la UE presentan unos porcentajes de trabajadoras contratadas a tiempo parcial superiores a los de los varones. Esas diferencias son mayores en los estados en los que el uso de esta fórmula contractual se encuentra más extendido. Así, en Austria y Bélgica las mujeres son contratadas a tiempo parcial cinco veces más que los hombres; en Luxemburgo la tasa de parcialidad femenina es más de ocho veces y media superior a la de los hombres.

Estos datos invitan a hacer múltiples lecturas, pero manejaré sólo dos de ellas: la primera supone que el trabajo a tiempo parcial permite a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y conciliar su trabajo y las responsabilidades familiares. De ello se deriva como elemento adicional que estos datos expresan y refuerzan una realidad testada: son las mujeres las que asumen mayores responsabilidades familiares, incluso en aquellos países que gozan de mayores índices de bienestar. Una segunda lectura sería que esta fórmula de trabajo, involuntaria en la mayoría de los casos y precaria en los países más afectados por la crisis, tiene rostro de mujer.

⁸ Otros datos adicionales invitan a la reflexión: el 23% de los empleados a tiempo parcial eligen esta fórmula de contratación porque tienen que atender a menores, personas mayores o personas con discapacidad. De ese porcentaje el 28% son mujeres.

⁹ PÉREZ DEL PRADO, D., *op. cit.*, p. 263.

B. Los datos en España

A fin de contextualizar el empleo a tiempo parcial en España hemos de partir de los datos más recientes sobre el empleo en general. En este sentido, los datos contenidos en la Encuesta de Población Activa, referidos al Tercer Trimestre de 2014, nos muestran que el número de ocupados en nuestro país es de 17.504.000 millones, al que se suman 5.427.700 personas que mantienen su capacidad y voluntad de trabajar pero no encuentran ocupación. La tasa de actividad se sitúa en el 59,3%¹⁰.

En este marco hemos de situar el avance claro de la contratación a tiempo parcial (en España el porcentaje de población ocupada con contrato a tiempo parcial ha pasado del 12,4% en 2005, al 16,4% en el segundo trimestre del 2014, de ese porcentaje el 8,2 % son varones; el 26,1% mujeres y el 41,6% jóvenes)¹¹ frente al retroceso de la contratación indefinida, que además contrasta con la tasa de temporalidad, que se sitúa en España en el 23,7%, el más alto de Europa¹².

Situémonos en la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Se trata de una brecha en parte ampliada por la mayor ocupación de las mujeres en puestos con jornadas a tiempo parcial, que se sitúa en el 17,8%¹³.

Sumemos otro dato: según el tipo de jornada, la diferencia salarial entre los trabajadores (sin distinción por sexo) a tiempo completo y parcial es de 5,20 euros por hora (15,43 euros/hora para tiempo completo, 10,23/hora para tiempo parcial). En cuanto a tiempo de trabajo, los trabajadores a tiempo completo prácticamente duplican las horas de trabajo efectivo realizadas por los trabajadores a tiempo parcial (33,9 horas semanales frente a 17,9)¹⁴.

Como indicaba más arriba, el número de contratos indefinidos va creciendo de forma muy limitada y se sitúa en el segundo trimestre de 2014 en 348.814, frente a los 3.925.165 millones de contratos temporales¹⁵. No es posible obtener el dato desagregado de los contratos indefinidos a tiempo parcial y los contratos temporales a tiempo parcial. Ahora bien, según el Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal del 2º Trimestre de 2014 publicado por el Servicio Público Estatal de Empleo, las profesiones en las que más se

¹⁰ http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm. Se trata de un porcentaje ligeramente superior a la media de la Europa de los 28, situada en el 57,6%. Es importante destacar que la tasa de actividad de los varones se sitúa en el 65,1% mostrando un ligero descenso respecto a años anteriores e la misma fecha y el de las mujeres en el 53,4% (datos extraídos de Hispabarómetro noviembre 2014 en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1155>).

¹¹ Fuente: Eurostat 2014.

¹² http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&&lang=en.

¹³ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&&lang=en con datos de 2012.

¹⁴ Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral INE, Segundo Trimestre de 2014 (<http://www.ine.es/daco/daco42/etcl/etcl0214.pdf>).

¹⁵ Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal 2º Trimestre de 2014 http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/mercado_de_trabajo/boletin_trimestral_mercado_trabajo_2014.html

contrata a mujeres y a jóvenes son: camareros, personal de limpieza, vendedores en tiendas y almacenes y ayudantes de cocina, entre otros. Luego, por las características de estos empleos, encontramos que la parcialidad, la temporalidad y los bajos salarios se concentran en esta parte de la población.

Los datos de empleo en España muestran que a menor tiempo de trabajo –ya sea por la duración del contrato, ya sea por la duración de la jornada o por ambas circunstancias– peores condiciones laborales. Buenos ejemplos de ello nos ofrece la Encuesta de Estructura Salarial del año 2012, conforme a la cual, los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un sueldo medio un 34,5% inferior al de los empleados con contrato indefinido¹⁶; la ganancia media anual femenina supuso el 76,1% de la masculina, porcentaje condicionado por variables ya referidas como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc¹⁷.

En consecuencia, la temporalidad y la parcialidad constituyen factores de precariedad en nuestro país y ambos factores poseen un fuerte componente femenino y juvenil, situando a los jóvenes y a las mujeres en lo que se está denominando el “precarizado”¹⁸.

Por su parte, la Encuesta Comunitaria sobre Fuerza de Trabajo de 2013, abunda en mi afirmación anterior, pues recoge que un 57,4% de los contratados a tiempo parcial en España afirman que el motivo por el que forman parte de este colectivo es no encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de las mujeres el motivo sólo viene superado por el hecho de que tienen a su cargo una responsabilidad familiar. Además, el 56% de los contratados a tiempo parcial está buscando un segundo empleo¹⁹.

III. LA REGULACIÓN LABORAL DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

1. Evolución normativa: ¿la historia del (des)encuentro entre los intereses empresariales y de los trabajadores?

La regulación del contrato a tiempo parcial ha sido históricamente utilizada por los poderes públicos como una medida de política de empleo, así como un medio dirigido a facilitar a los empresarios la adaptación de los tiempos de trabajo a las necesidades cambiantes de la organización de sus empresas y, para facilitar a los trabajadores la satisfacción de

¹⁶ INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial, para el año 2012, de 25 de junio de 2014 <http://www.ine.es/prensa/np852.pdf>

¹⁷ Datos adicionales que muestran la relevancia de la brecha salarial entre hombres y mujeres son que en el año 2012, el 17,36% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,52% de los hombres. INE, Encuesta Anual... cit.

¹⁸ STANDING, G., *El precariado. Una nueva clase social*. Edit. Pasado y Presente. Barcelona, 2013.

¹⁹ http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=TFichaIOE_C&cid=1259931120900&p=1254735038414&pagename=IOEhist%2FIOEhistLayout.

intereses personales. No es extraño por tanto, que el art. 12 ET regule el contrato a tiempo parcial junto al contrato de relevo, una modalidad de contrato a tiempo parcial esta última, que apuesta por la doble transición del empleo a la jubilación parcial de un trabajador, al tiempo que un nuevo trabajador transita del desempleo al empleo parcial.

Es cierto que no ha sido la medida estrella en las primeras reformas de la legislación laboral post constitucional, pues en España, a diferencia de la estrategia adoptada por otros Estados europeos en materia de empleo, se ha realizado una apuesta decidida por la contratación temporal²⁰. No obstante, el contrato a tiempo parcial se ha tratado como una de las asignaturas pendientes por la última reforma introducida por la Ley 3/2012²¹.

La evolución de la regulación del contrato a tiempo parcial configura la historia del precario equilibrio (*sic*) entre la flexibilidad y la seguridad de esta modalidad de empleo. Así, el art. 12 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, recogía ya la figura del trabajo a tiempo parcial, regulando sus efectos sobre la seguridad social, pero reduciendo el ámbito subjetivo de quienes podían acceder a él –fundamentalmente trabajadores desempleados y jóvenes menores de veinticinco años–. En consecuencia, se adoptó como clara medida de fomento del empleo y, en particular, del empleo juvenil.

Pero muy pronto, la Ley 32/1984, 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 marzo del Estatuto de los Trabajadores, introdujo una primera modificación en el régimen del contrato a tiempo parcial, con tres finalidades fundamentales, tal y como se indica en su Exposición de Motivos: el fomento del empleo; la satisfacción de los intereses personales de los trabajadores y la promoción de la adaptabilidad de las organizaciones de trabajo. Con esta reforma se suprimen las restricciones de su ámbito subjetivo y, sin embargo, se vincula en la práctica a los contratos temporales. El resultado fue “la normalización del trabajo a tiempo parcial (...) como un tipo de contrato inestable y precario”²²

No es hasta nueve años más tarde, cuando el RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes para la ocupación, sitúa al contrato a tiempo parcial en un lugar con sustantividad propia desde la perspectiva de la política de empleo, abandonando esa concepción de esta modalidad contractual como una proyección a pequeña escala del contrato a tiempo completo. Se apuesta por su capacidad para generar empleo al permitir la adopción de un sistema flexible de organización de la mano de obra. No obstante, y a pesar de la opción

²⁰ PÉREZ DEL PRADO, D., *op. cit.*, p. 264.

²¹ El inicio de un proceso de reformas laborales caracterizadas, entre otros rasgos, por su aprobación unilateral, primero por el Consejo de Ministros a través de RD-Ley, y con la ulterior convalidación por la mayoría absoluta del Partido Popular. El diálogo social ha estado absolutamente ausente en este proceso. En consecuencia, se ha salido del “camino del progreso” al que conduce la adopción de decisiones en materia laboral partiendo del proceso de negociación y diálogo social propugnado por las normas internacionales con origen en la OIT y la UE.

²² *Vid.* FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *Informe Trabajo Decente 2014. Diagnóstico y Reflexiones sobre la precariedad en España. Informe 105*. Octubre 2014. En especial pp. 7 y 8.

normativa, los empresarios prefieren hacer uso de alternativas más sencillas como las horas extraordinarias, la distribución irregular de la jornada y la contratación temporal.

Por su parte, la Ley 11/1994, con su filosofía de adaptabilidad de las relaciones laborales y de contribución a la mejora de la competitividad de las empresas españolas en un contexto de internacionalización, vino a introducir nuevos factores de precariedad laboral. A esta reforma responde la supresión de la exigencia original de que la jornada a tiempo parcial no superara los dos tercios de la jornada habitual, bastando que la prestación convenida sea inferior al tiempo considerado como habitual en la actividad de que se trate. Con la reforma se amplían las oportunidades de contratación a tiempo parcial y de forma simultánea se incrementan las posibilidades de establecer un reparto irregular y desigual de la jornada.

En el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, que se tradujo en el RD-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado y el fomento de la contratación indefinida, y cuyo contenido se convalidó con la Ley 63/1997, para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, se perdió la oportunidad de mejorar las condiciones de los contratados a tiempo parcial. Aunque se introducen algunas medidas en materia de cotización para estos trabajadores, sus objetivos prioritarios se centraban en potenciar la contratación indefinida y reordenar la contratación temporal.

Sin embargo, el RD-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 (convalidado por Resolución de 17 de diciembre de 1998) representó la más seria experiencia normativa dirigida a dotar a los trabajadores a tiempo parcial de un estatuto jurídico equiparable al de los trabajadores a tiempo completo. En realidad, las bondades de la norma no eran más que los efectos de la transposición de la ya referida Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de aplicación del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo Parcial, firmado por las representaciones sindical y patronal del ámbito comunitario.

En consecuencia, absorbe los elementos del modelo europeo de contratación a tiempo parcial, intentando armonizar los legítimos intereses en juego de empresarios y trabajadores. En este sentido, consagra el “principio de voluntariedad” en el acceso a esta forma de empleo y de equiparación de trato con el trabajo a tiempo completo así como el fomento de la “movilidad voluntaria” desde los contratos a tiempo completo hacia los contratos a tiempo parcial y a la inversa. Asimismo, se introducen medidas de incentiación de los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida. Se trata, pues, de un régimen más cercano a los modelos de flexiseguridad que ya empezaban a imponerse en Europa.

Sin embargo, el RD-Ley 5/2001 vino a introducir una nueva modificación. El legislador del momento parte de la idea de “rigidez” de la normativa de 1998 y pretende introducir una mayor flexibilidad. En realidad, estamos ante una contrarreforma que afecta al ya peculiarmente incorporado modelo europeo de contratación a tiempo parcial. El precario equilibrio se vence de nuevo hacia la flexibilidad.

Parecía que el último episodio en la historia de encuentros y desencuentros de los intereses en juego en la regulación de esta institución laboral estaba escrito. Sin embargo, la reforma introducida por la Ley 3/2012 ha supuesto que el foco en la generación de empleo se proyecte sobre el contrato a tiempo parcial y así se ha puesto de manifiesto en el análisis de los datos en España expuesto más arriba.

En efecto, el legislador considera que el contrato a tiempo parcial constituye “una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo (...). El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo”. Sin embargo, se busca alcanzar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social en este ámbito de forma muy curiosa: permitiendo la realización de horas extraordinarias en estos contratos, incluyéndolas eso sí, en la base de cotización por contingencias comunes. Pese a que la reforma de 2012 sigue influyendo indirectamente en la realidad del empleo a tiempo parcial, la concreta modificación de la letra c del apartado 4 del art. 12 ha sido a su vez reformada, junto a otras cuestiones, durante los años 2013 y 2014. ¿Con qué consecuencias? A continuación pasará a analizarlas.

2. La vigente ordenación del contrato a tiempo parcial: ¿modalidad contractual o mecanismo de organización del tiempo?

A. Definición

Formalmente, el art. 12 se sitúa en la Sección 4ª del Capítulo Primero del ET junto a otras modalidades de contratación. La definición vigente del contrato a tiempo parcial responde a la reforma operada por la 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. Se trata de un concepto sumamente indefinido pues las fronteras que lo distinguen del contrato a tiempo completo son mínimas.

Así, se considera contrato a tiempo parcial aquel que se pacte con una duración en 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. Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable aquel trabajador que lo sea a tiempo completo en la misma empresa y centro de trabajo con el mismo contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. En el caso en que no exista tal término de comparación, se pasará a tener en cuenta directamente la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, subsidiariamente, la jornada máxima legal *ex art. 34.1 ET*. Vemos, por tanto, cómo la modalidad contractual se traduce en una fórmula de organización flexible de la jornada en manos del

empleador²³. Esta dimensión se acentúa con la regulación de las horas complementarias como señalaré en breve.

El contrato a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido –también en su modalidad de contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores²⁴–, o por duración determinada en las modalidades temporales legalmente previstas, con excepción del contrato para la formación. Sin embargo, llama la atención que la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ha creado la figura del contrato parcial con vinculación formativa²⁵. En fin, es cierto que este contrato puede concluirse por tiempo indefinido, pero también por cualquiera de las modalidades de contratación temporal²⁶.

B. Garantías

El apartado 4 del art. 12 ET prevé una serie de reglas que introducen ciertas garantías que compensan la imprecisión de la definición de esta modalidad contractual. La redacción de este apartado responde a la modificación introducida por el RD-Ley 16/2013, 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Es importante señalar entre estas garantías, el restablecimiento de la prohibición de realizar horas extraordinarias (permitidas temporalmente entre la aprobación de la Ley

²³ En el mismo sentido vid. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “La Reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial”, en AA.VV. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.), *Las reformas laborales y de seguridad social (de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero)*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2014, p. 110.

Por su parte, se define como “modalidad de trabajo atípico precario” en LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., en *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos*, Bomarzo, Albacete, 2ª Edic., 2014, p. 7.

²⁴ Modalidad introducida por la Ley 3/2012, 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se trata de un contrato que entre sus particularidades contempla la de prever un periodo de prueba de un año. Esta cuestionable previsión ha sido objeto de recurso de inconstitucionalidad (núm. 5603-2012) y sin embargo, refrendada por la polémica STC 119/2014, 16 de julio de 2014. Sobre los efectos de esta previsión sobre la precarización de las relaciones laborales no puedo evitar remitiros a <http://baylos.blogspot.com.es/2014/07/humillados-y-ofendidos.html>.

Es llamativo que el art. 2 del RD-Ley 16/2013, 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, regula el contrato indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial. Sobre esta particular cuestión vid. GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales” en AA.VV. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J.R.), *La regulación del Mercado Laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 70 y 71.

²⁵ Un tratamiento más profundo en GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “La reforma...” *op. cit.* pp. 129 y 130.

²⁶ Véase el contenido del art. 9 de la citada Ley 11/2013, 26 de julio.

3/2012 y la del RD-Ley 16/2013). Al mismo tiempo, se recuerda que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo²⁷.

También se mantiene la obligación formal de que el contrato a tiempo parcial se pacte por escrito, haciendo mención expresa de las horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año que se contraten, así como a su distribución conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo²⁸. Esta obligación formal sirve de garantía al trabajador y, simultáneamente, de medio de control por los órganos inspectores (Inspección de Trabajo y órganos de representación de los trabajadores en la empresa).

En consecuencia, es importante distinguir que no basta con la aceptación de la reducción del tiempo de trabajo de forma que sea inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, en distribución horizontal –reducción de horas al día–; vertical –disminución de días al año; o mixta –horas/día, horas/año– para que se esté ante un contrato a tiempo parcial con el régimen previsto en el art. 12. Es necesario el pacto escrito en los términos legalmente previstos²⁹.

Este elemento formal enlaza con otra de las garantías que da lugar a una cuestión, a mi juicio, todavía no cerrada: el de la voluntariedad de la conversión de un trabajo a tiempo completo en tiempo parcial y viceversa. Y ello a pesar de que, expresamente, la norma prohíbe la imposición de esta conversión de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en el art. 41.1.a) ET.

Si se acude a la interpretación jurisprudencial del precepto, para que haya contrato a tiempo parcial desde un contrato a tiempo completo o viceversa, es necesario que exista una novación extintiva del contrato de origen³⁰. Esta interpretación resulta coherente con

²⁷ Un recordatorio formal a la prohibición de discriminación del trabajador a tiempo parcial frente al trabajador a tiempo completo contra la que, sin embargo, se ha seguido atentando, tal y como muestran SSTC 116 y 117 de 2013, ambas de 20 de mayo (Recursos de Amparo núm. 2739/2009 y 4146/2009, respectivamente), entre otras.

²⁸ Dado el actual debilitamiento del poder negociador, acentuado en parte por la reforma introducida por la Ley 3/2012, esta garantía carece de contenido. En este sentido, vid. FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 135 y 136.

²⁹ Así se ha mantenido por la doctrina del TS desde la emblemática Sentencia de 14 de mayo de 2007 (Rec. 85/2006), y de forma más reciente por la STS de 7 de octubre de 2011 (Rec. 144/2011) y el Auto de la Sala de lo Social del TS de 19 de febrero 2014 (Rec. 2460/2013).

³⁰ Sin embargo, en el ámbito europeo, la conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo puede imponerse unilateralmente por la empresa, sin necesidad de contar con la voluntad del trabajador. Así se reconoce en una reciente sentencia de 15 de octubre de 2014 (Asunto C-221/13, Teresa Mascellari/Ministero della Giustizia), del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Ahora bien, la sentencia añade que no es equiparable dicha situación a la inversa, en la que el contrato a tiempo completo se convierte en contrato a tiempo parcial, pues en este caso la transformación del contrato determina una reducción salarial que, según el Tribunal, determina la necesidad de exigir el acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador. Tal y como señala DE LA PUEBLA PINILLA, A., en su comentario, el tribunal desvía la cuestión hacia las ventajas económicas de una y otra modalidad contractual, cuando realmente ha de situarse en la voluntariedad o no de la decisión. Y en el caso en cuestión, la decisión se adoptó en contra de la voluntad de la trabajadora. DE LA

el modelo original del contrato a tiempo parcial, en el que se tienen en consideración los intereses de las dos partes en conflicto. Pero bajo mi punto de vista, el contraste con la realidad mantiene vivas las dudas.

En esta misma línea, continúa abierto el debate de si la mera reducción de la jornada de trabajo, no sólo por la vía del art. 41.1 ET de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino también por la vía del art. 47 ET de la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, da lugar a la existencia de un contrato a tiempo parcial de hecho y a la aplicación de las nuevas normas de cotización a las que me referiré más adelante³¹.

Una vez más, hay que volver la mirada a la doctrina del TS y recordar que, aunque las dudas siguen llegando en forma de demandas a los tribunales³², el contrato a tiempo parcial es una verdadera modalidad contractual que requiere de la voluntad del trabajador y el empleador, manifestada con los requisitos formales legalmente exigidos, para constituirse. En consecuencia, la reducción de jornada a tiempo completo de un trabajador por cualquiera de las vías legales habilitadas supone continuar su tratamiento a todos los efectos como un trabajador a tiempo completo. Estaremos entonces ante una mera novación modificativa (DÍEZ-PICAZO).

Es una solución jurídicamente impecable, la cuestión será observar si su aplicación a los miles de casos que se están produciendo no supone una sangría de los sueldos de los trabajadores sometidos a estos procesos proporcionada a la reducción de sus jornadas y una muestra más de la precariedad en el empleo consecuencia de la crisis y de las decisiones políticas adoptadas para abordarla³³. Del mismo modo, el debate evidencia la tensión permanente en el régimen del contrato a tiempo parcial entre su consideración judicial como una modalidad contractual y su configuración legal y su uso como una forma de organizar la jornada de trabajo³⁴.

Continuando con el elenco de garantías a las que me venía refiriendo dentro del régimen del contrato a tiempo parcial, el art. 12.4 ET establece, en relación con la propuesta

PUEBLA PINILLA, A., Blog del Grupo de Investigación Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad. <http://dtecons.com/conversi-n-del-contrato-a-tiempo-parcial-en-contrato-a-tiempo-completo/>

³¹ Así, las dudas que sustentan este debate quedan puestas de manifiesto en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J.R., “Editorial: Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a parcial o modificación sustancial ex artículo 41 ET?”, en *Revista de Información Laboral*, 2014, núm. 6, pp. 3-8.

³² Así sobreviene en la STSJ de Castilla-La Mancha de 11 de julio de 2013 (Rec. 312/2013) que da lugar al citado Auto TS de 19 de febrero de 2014 para consolidar la doctrina jurisprudencial citada.

³³ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., en *La protección...* *op. cit.*, p. 8. Los autores valoran de forma más positiva la reducción de jornada, por ser temporal, que el contrato a tiempo parcial que, por la falta de movilidad hacia la contratación a tiempo completo, tiende a ser definitivo. En todo caso, se subraya que en ambos supuestos, el componente de discriminación indirecta por razón de género es claro.

³⁴ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 94.

de conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo o viceversa, una especie de garantía de indemnidad al prever que el trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial si ha rechazado la conversión. Ahora bien, ello sin perjuicio de las medidas que se puedan adoptar al amparo de lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c ET; esto es, la extinción –colectiva o individual– por las devaluadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción³⁵.

En la regulación está el interés por favorecer la movilidad voluntaria entre las dos modalidades de contratación. Por ese motivo se establece la obligación del empresario de informar a los trabajadores de la empresa de la existencia de puestos vacantes. Se vuelve a remitir al convenio colectivo, instrumento debilitado tras la reforma introducida por la Ley 3/2012, para concretar el procedimiento a seguir para ordenar dicha movilidad. En todo caso, y como regla general, la legislación exige que las solicitudes de transformación contractual deban ser tomadas en consideración por el empresario y su denegación justificada por escrito y de forma motivada. Una vez más, llama la atención el contraste entre la regulación sobre el papel y la realidad de su eficiencia.

C. El régimen de las horas complementarias

Una de las cuestiones clave que introducen dudas sobre si el contrato a tiempo parcial es una verdadera modalidad contractual o es una fórmula flexible de organizar el tiempo de trabajo es la previsión de horas complementarias, que amplían la jornada parcial. En su momento, la posibilidad de acumular horas extraordinarias a las horas complementarias, no hizo más que incrementar tanto las dudas expuestas más arriba como el desconcierto hacia la articulación de esta forma de trabajo. La regulación actual no deja de contemplar opciones que igualmente generan importantes incertidumbres.

Las horas complementarias se definen como aquellas que se realizan por encima de las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El apartado 5 del art. 12 ET regula su régimen. La norma responsable de su vigente redacción es el RD-Ley 16/2013, 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

De acuerdo con este apartado sólo cabe la realización de horas complementarias cuando haya un pacto expreso entre el trabajador y el empleador, acordado en el momento de firmar el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Como pacto específico del contrato se deberá expresar por escrito.

³⁵ El párrafo 2 del art. 51 ET ha sido redactado por el apartado cuatro del artículo 9 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, aunque en esta nueva redacción no se haga mención expresa a los contratados a tiempo parcial, sí parece ser coherente con la previsión de la letra e del apartado 4 del art. 12 *in fine*.

Este pacto de horas complementarias no cabe en los contratos a tiempo parcial, cuya jornada ordinaria no supere las diez horas semanales en cómputo anual. De otra parte, es contenido obligatorio del pacto el número de horas complementarias que puede ser requerida por el empresario. Tal número de horas no podrá exceder el 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Una vez más, se hace remisión a la negociación colectiva para que pueda establecerse un porcentaje máximo distinto, siempre y cuando no supere el 60 por 100 de las horas ordinarias.

La letra d del apartado 5 que regula las horas complementarias contiene una previsión que pone en duda, una vez más, ese modelo de contrato a tiempo parcial que concilia los intereses de trabajador y empleador, pues se permite que el empresario comunique el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días, salvo previsión que amplíe este plazo en convenio colectivo. Tres días para organizar la vida personal y/o familiar del trabajador o trabajadora (*sic*).

Como si se pretendiera compensar esta previsión que desequilibra la balanza en favor del interés del empleador, la letra e contempla la posibilidad de que el trabajador pueda renunciar al pacto de horas complementarias. Ahora bien, en su caso el preaviso exigido es de quince días y siempre que se haya cumplido un año desde la celebración del pacto. Además la renuncia ha de ser causal: basada en la necesidad de atender las responsabilidades familiares enunciadas en el art. 37.5 ET; en necesidades formativas, cuando se acredite la incompatibilidad horaria o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial (*sic*)³⁶.

No obstante, es en la letra g de este apartado 5, donde se encuentra una flexibilización más radical del tiempo de trabajo en el trabajo a tiempo parcial. En efecto, el RD-Ley 16/2013, deroga la anterior previsión de realización de horas extraordinarias con los límites previstos en el art. 35 ET³⁷, pero ahora prevé que, en aquellos 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. Este tipo de horas complementarias no podrá superar en número el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.

Quisiera subrayar algunas cuestiones en torno a esta previsión. En primer término, y al igual que en la regulación de las “horas complementarias pactadas”, el legislador con-

³⁶ El legislador recoge una realidad y es la involuntariedad que concurre en la mayoría de contratados a tiempo parcial, tal y como se ha tenido oportunidad de poner de manifiesto en epígrafes previos. Asimismo, indica la situación en la que se encuentran cada vez un mayor número de trabajadores pluriempleados a tiempo parcial, para alcanzar los medios económicos suficientes para afrontar los gastos de la vida diaria.

³⁷ En efecto, tal y como señala GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “*La reforma...*” *op. cit.* p. 120, hay que situarse en el escenario de un trabajador contratado a media jornada; esto es por 20 horas semanales. Si prestara horas extraordinarias éstas estarían topadas en un máximo de 40 al año (80 horas en jornada completa). Con la nueva regulación ese tope no existe. La aplicación de las horas complementarias voluntarias supone que el tope esté en 135 horas para una jornada anual de 900 horas.

vierte al convenio colectivo en una norma que puede reformar *in peius* las condiciones de trabajo de quienes se hallan bajo su ámbito subjetivo³⁸. Sin embargo, no conviene olvidar que la función del convenio colectivo es preservar y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, al tiempo que permite al empleador clarificar y ordenar la gestión de sus recursos humanos.

Una segunda reflexión es que, según prevé el propio legislador, este porcentaje de “horas complementarias de aceptación voluntaria” (ciertamente, conforme a la letra de la ley el trabajador tiene la “libertad” de negarse a su realización, sin que exista posibilidad de que sea sancionado), vinculadas a contratos indefinidos a tiempo parcial y exigibles en cualquier momento, es independiente del porcentaje de horas complementarias pactadas exigibles con tres días de preaviso. De esta forma, al porcentaje que oscila entre el 30 por 100 y el 60 por 100 de horas ordinarias que puede ser pactado como horas complementarias pactadas se puede sumar otro porcentaje, que puede ir desde el 15 por 100 hasta el 30 por 100 de esas mismas horas ordinarias, libremente exigibles. Por tanto, la suma de horas complementarias pactadas y horas complementarias de aceptación voluntaria podría alcanzar el 90 por 100 de las horas que se sumarían a la jornada ordinaria y además, serían exigibles de forma sumamente flexible por parte del empleador³⁹. En mi opinión, con esta regulación se rompe definitivamente con cualquier paradigma de contratación parcial que pretenda proteger el interés del trabajador, convirtiendo esta fórmula en un mecanismo de organización flexible y económica de la jornada.

Una tercera cuestión que reforzaría la anterior es la aplicación adicional a este tipo de contratos de la previsión del art. 35.2 ET, introducida por la Ley 3/2012, conforme a la cual, en defecto de convenio colectivo que ordene otra cosa, el empresario podrá distribuir irregularmente el 10 por 100 de la jornada ordinaria a lo largo del año. ¿Es posible mayor flexibilidad para el empleador y menor seguridad para el trabajador? El único límite previsto es el que concierne a los referidos a la jornada y a los descansos establecidos en los arts. 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 ET. No obstante, la realidad siempre puede superar la respuesta a nuestras dudas teóricas.

³⁸ Ciertamente, es legítimo interpretar que dar la oportunidad al trabajador a tiempo parcial de mejorar sus ingresos y sus cotizaciones completando su jornada con horas complementarias no supone empeorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, entiendo que en el caso en que las horas complementarias sean necesarias, no coyunturales, lo que corresponde es proponer la transición voluntaria a un contrato a tiempo completo, con las certidumbres y mejora de derechos que todavía comporta.

³⁹ Por ejemplo, si un trabajador presta servicios 20 horas a la semana, el trabajador podrá realizar, si hay pacto de horas complementarias 6 horas más a la semana (26 horas semanales) y si se ofertan horas complementarias de libre aceptación, podría trabajar entre 3 y 6 horas más (entre 29 y 32 horas semanales). En este mismo sentido, CASAS BAAMONDE M.E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, 20 diciembre)”, *Relaciones laborales*, núm. 2, 2014 y MIÑARRO YANINI, Y., “El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia” en *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2014.

La letra h del apartado 5 exige un registro diario de la jornada a tiempo parcial, para totalizar mensualmente el número de horas realizadas, ya sea ordinarias, complementarias pactadas o complementarias de aceptación voluntaria. No es de extrañar que se contemple esta medida ante el amplio margen de maniobra del empleador, para garantizar el control de las horas realizadas por parte del trabajador y su correspondiente retribución. Esta retribución será la misma que la de las horas ordinarias.

El empresario tiene el deber documental de entregar una copia de la totalización de horas mensuales al trabajador, así como de guardar su propia copia durante al menos cuatro años. El incumplimiento de estas obligaciones de registro y guarda de la documentación puede dar lugar a que el contrato se presuma celebrado por tiempo completo, salvo prueba en contrario. Este deber documental tiene trascendencia desde la perspectiva de los derechos de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, cuestión que abordo seguidamente.

IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

1. El impacto de la jurisprudencia en materia de discriminación indirecta por razón de género en la regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial

Un factor determinante en la concepción social del contrato a tiempo parcial como una modalidad de trabajo precario ha sido el régimen de protección que ha venido dispensando el Sistema de Seguridad Social a estos trabajadores. Este régimen se ha caracterizado por tener una evolución atormentada por las tensiones entre los principios de contributividad, de proporcionalidad e igualdad de trato. Por otro lado, se ha manifestado poco clara y perjudicial para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

En efecto, con las primeras disposiciones que ordenaban la cotización a la Seguridad Social se introdujo la regla de proporcionalidad estricta; lo que significa que, a los efectos de computar si se alcanzaban los períodos mínimos de cotización requeridos para acceder a cada una de las prestaciones del sistema de la que se tratase se tomarían en cuenta las horas o días efectivamente trabajados⁴⁰.

Sin embargo, se trataba de una normativa vaga, difusa, a cuya clarificación contribuyó la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Así, en STS 26 mayo 1993 (Rec. Núm. 2739/1992) en materia de reconocimiento de la prestación de incapacidad laboral transitoria, se sostiene que la regla a aplicar es la de día cotizado por día trabajado, con independencia de la

⁴⁰ Un breve recorrido por esta tormentosa evolución en LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., en *La protección social... op. cit.*, pp. 9 a 12. Sobre la regla de proporcionalidad absoluta *vid.* ROQUETA BUJ, R., *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial*, CES, Madrid, 2002, pp. 53 a 65.

duración de la jornada. Esta doctrina se extendió a otras prestaciones a través de sucesivas resoluciones del citado órgano judicial.

A pesar de la tendencia jurisprudencial, esta interpretación vino a ser corregida para restablecer la regla de la proporcionalidad estricta (RD 2319/1993, 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones de protección social pública para 1994; y Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación). Esta regla penalizaba especialmente a los trabajadores a tiempo parcial en el acceso a prestaciones que requieren un periodo de cotización importante como es la de jubilación.

Más adelante, el ya referido RD-Ley 15/1998, de 27 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, reformó de nuevo el contrato a tiempo parcial con el objetivo de adaptar su régimen jurídico a la normativa comunitaria. Este objetivo se tradujo en la incorporación de un factor de corrección del efecto de la aplicación del principio de proporcionalidad estricta, pero de aplicación limitada únicamente al acceso a la prestación por jubilación e incapacidad permanente derivada de contingencias profesionales⁴¹. A pesar de los factores de corrección introducidos por ésta y posteriores normas, se mantenía la desprotección de un buen número de trabajadores a tiempo parcial.

Estando así las cosas, sobrevino la STJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Asunto Elbal Moreno), que puso de manifiesto que los esfuerzos del legislador español por adaptar el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial a la normativa comunitaria no habían sido suficientes. El supuesto de hecho del que se partía era el de una trabajadora de la limpieza que había prestado sus servicios a una comunidad de propietarios durante dieciocho años y que vio denegada su solicitud de prestación por jubilación por el INSS por no alcanzar el requisito del periodo mínimo de carencia, ya que esos dieciocho años equivalían a algo menos de tres a estos efectos.

Entre otras cuestiones prejudiciales, el juez español planteaba si la regulación del sistema de cotización, acceso y cuantificación de la pensión contributiva para los trabajadores a tiempo parcial podía ser contraria a la prohibición de discriminación por razón de sexo contemplada en la Directiva 79/7/CEE, 19 diciembre 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Respecto a la misma, el TJUE concluyó que, efectivamente, entra en contradicción pues la medida afecta claramente a un mayor número de mujeres y lo hace con efectos perniciosos.

⁴¹ Sobre las nuevas reglas *Vid.* GÓMEZ GORDILLO, R., “Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: revisión de la normativa española a la luz del derecho de la Unión Europea y la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Constitucional”, en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 47, Madrid, p. 161. Igualmente, LLORENTE ÁLVAREZ, A., “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: reformas recientes”, en AAVV (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.), *Las reformas laborales y de seguridad social (de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero)*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2014, pp. 135 y ss.

Pues bien, la STC 61/2013, 14 de marzo, que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5862/2003, recogiendo en parte la resolución europea, declaró la inconstitucionalidad del apartado 1º, regla 2ª de la Disposición Adicional Séptima del RD-Legislativo 1/1994, 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS) por vulnerar el artículo 14 CE desde una doble perspectiva. Por un lado, por lesionar el derecho a la igualdad, en el sentido de que las diferencias de trato en relación al cómputo de los periodos de carencia que experimentaban los trabajadores a tiempo parcial se encontraban desprovistas de una justificación razonable que guardara la debida relación de proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Y, por otro lado, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida que, aunque se trata de una norma formalmente neutra, los datos estadísticos evidencian que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta especialmente al sexo femenino.

Como consecuencia, el Estado español elaboró una nueva regulación para la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, cómo no, a través de un RD-Ley, el 11/2013, 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que fue consolidada por la Ley 1/2014, 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

2. Novedades en la ordenación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial: ¿pan para hoy y hambre para mañana?

Como consecuencia de la declaración de inconstitucionalidad de los preceptos citados, el art. 5 de la Ley 1/2014, 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, ha dado una nueva redacción a la regla 2ª del apartado 1º de la DA Séptima de la LGSS⁴². Esta 2ª regla se refiere a la acreditación de los periodos necesarios para poder acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad y al cálculo de las cuantías de las respectivas prestaciones.

De este modo, se intenta superar la inconstitucionalidad por vulneración del principio de igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, así como por discriminación indirecta en el caso de las mujeres contratadas a tiempo parcial de la anterior redacción. Con esta finalidad se introducen dos nuevos conceptos: “el coeficiente de parcialidad”, que permite determinar el número de días de cotización acreditados, y “el coeficiente global de parcialidad”; esto es, el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la

⁴² Véase el tratamiento profundo de esta cuestión en LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., en *La protección social... op. cit.*, pp. 22 y ss.

vida laboral del trabajador⁴³. Ambos suponen flexibilizar el número de años necesarios para que un trabajador a tiempo parcial pueda acceder a estas prestaciones⁴⁴.

¿Cómo se establece el coeficiente de parcialidad? Calculando el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial por el concreto trabajador respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable⁴⁵ por cada periodo que el trabajador haya prestado servicios a tiempo parcial. De este modo, se permite individualizar el esfuerzo contributivo del trabajador en cada momento.

¿Para qué sirve el coeficiente de parcialidad? El porcentaje resultante de este cálculo será aplicado a los días efectivamente cotizados a tiempo parcial para determinar el número de días cotizados. A este resultado se sumarán los días cotizados a tiempo completo a efectos de computar el periodo de carencia exigible para acceder a las prestaciones enumeradas.

¿Cómo se establece el coeficiente global de parcialidad? Aplicando el porcentaje de días cotizados acreditados para acceder a las prestaciones (resultantes de aplicar el coeficiente de parcialidad), sumados a los días cotizados a tiempo completo sobre el total de días en alta correspondientes a toda la vida laboral del trabajador.

El legislador establece especialidades para el subsidio por incapacidad temporal, en el que el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará no sobre toda la vida laboral del trabajador, sino solo sobre los últimos cinco años. Igualmente, se introduce una excepción en los casos del subsidio por maternidad y paternidad, en los que el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso (entiendo que, si de esta forma el cálculo no resulta más favorable para el trabajador) sobre toda la vida laboral.

En todo caso, y con carácter general, la nueva redacción recoge que cuando para el acceso a una concreta prestación económica se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará sobre ese plazo para determinar el alcance del período de carencia exigible.

⁴³ En este punto es fundamental tener en cuenta el régimen de cotización de las horas complementarias que es exactamente el mismo que el de las horas ordinarias. Igualmente, cobra especial relevancia el recibo mensual que totaliza las horas trabajadas por el trabajador a tiempo parcial, pues también debe documentar a efectos de cotización la totalidad de las horas ordinarias, complementarias pactadas y complementarias de aceptación voluntaria realizadas de acuerdo con lo previsto en el art. 12. 5 h ET.

⁴⁴ La falta de proporcionalidad de la regulación anterior era denunciada en la STC 71/2013, 8 de abril (Recurso de Amparo núm. 5560/2007). Al mismo tiempo señalaba que el coeficiente corrector del 1,5 que ahora se mantiene, pero combinado con otras medidas flexibilizadoras, no evitaba las diferencias desproporcionadas de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo. El mismo razonamiento se contiene en la STC 72/2013, 8 de abril (Recurso de Amparo núm. 154/2008), que declara la vulneración del derecho de igualdad ante la ley por la normativa reguladora de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. En el mismo sentido, se pronuncian también las SSTC 116 y 117 de 2013, ambas de 20 de mayo (Recursos de Amparo núm. 2739/2009 y 4146/2009, respectivamente).

⁴⁵ Entiendo que el concepto de trabajador a tiempo completo comparable es el que se maneja en la propia definición del contrato a tiempo parcial en el art. 12.1 2º párr. ET.

En consecuencia, la incorporación del coeficiente de parcialidad y del coeficiente global de parcialidad permite individualizar la situación de cada trabajador a tiempo parcial, de forma que es cada carrera de cotización la que a su vez personaliza el periodo de carencia exigible para acceder a cada prestación.

De otro lado, el apartado 2 del citado art. 5 de la Ley 1/2014 da una nueva redacción a la letra c de la regla 3ª de la DA Séptima. Esta 3ª regla ordena el cálculo de las bases reguladoras de las distintas prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial. La novedad viene referida a los efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común. Esta cuantía se ve mejorada porque se conserva un elemento corrector existente en la ordenación previa, y es la aplicación del coeficiente del 1,5 sobre el total de días cotizados a tiempo parcial.

Además, el segundo párrafo de la letra c establece que el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora resultante se determinará aplicando la escala general contenida en el art. 163.1 y la DT Vigésima primera LGSS. Por tanto, una vez habilitada la entrada o el acceso a la prestación flexibilizando el cálculo del periodo de carencia, se procede a equiparar el régimen de protección por jubilación del trabajador por tiempo parcial al previsto para el trabajador a tiempo completo.

Ahora bien, los porcentajes previstos en el art. 163.1 LGSS comienzan en el 50% por los primeros 15 años (con las modificaciones a tener en cuenta incorporadas en las tablas contenidas en la DT Vigésima Primera). ¿Qué sucede si no se alcanzan esos primeros 15 años? Para esos casos el legislador no considera la exclusión de la pensión de jubilación, sino que prevé que se tendrá en cuenta la suma de los días a tiempo completo a los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la correspondiente base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años. El resultado serán pensiones de cuantías muy bajas, pero a las que se podrán aplicar los complementos a mínimos previstos en el art. 50 LGSS.

Esta previsión, es coherente con las recientes reformas del régimen de la pensión de jubilación operada por las sucesivas leyes 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

La incorporación de los nuevos coeficientes y el mantenimiento del elemento corrector del 1,5 sortean los reproches de inconstitucionalidad sobre el acceso a la pensión de jubilación, pero traslada el debate a la suficiencia de las prestaciones. Este debate ya venía referido a las pensiones por jubilación con carácter general tras las reformas. El peso de la suficiencia de las prestaciones se traslada a la fijación de los complementos a mínimos ¿Garantizarán esa suficiencia? ¿Será posible su sostenibilidad?

V. CONCLUSIONES

1. El empleo se evidencia como un recurso escaso, por lo que surge la necesidad, para instituciones y gobiernos, de repartirlo a través de distintas políticas de empleo. El contrato de trabajo a tiempo parcial se consagra como una fórmula habitual en los programas que implementan las distintas políticas públicas de empleo.

En este sentido, el modelo teórico del empleo parcial tiene un carácter flexible y está dirigido a la creación de empleo para hombres y mujeres, de forma tal que sirva a los trabajadores en cuanto les permita disponer de tiempo para conciliar su vida personal, familiar y laboral; habilite una fórmula adicional para completar carreras de cotización y, con ello, el acceso a la jubilación; o facilite procesos de formación y habilitación permanente. Al mismo tiempo, se configura como un mecanismo flexible de organización de la fuerza de trabajo al servicio de los empleadores, de forma que les permita mejorar su competitividad en el mercado.

2. Sin embargo, sobre este modelo teórico convergen las grandes cuestiones que afectan con carácter general a los sistemas europeos de relaciones laborales: la tutela de la profesionalidad; la discriminación por razón de género; la ruptura de la uniformidad del estatuto jurídico básico de los trabajadores asalariados; la adaptación de los mecanismos de representación unitaria y colectiva a estas formas de prestar servicios y, más allá, a las garantías de una protección social suficiente. Estas circunstancias, convierten al contrato a tiempo parcial en una forma precaria de trabajo, más aún en los países afectados con especial saña por la crisis económica y del empleo.

3. Según los datos manejados para la elaboración de este trabajo el rostro del trabajador a tiempo parcial es el de una mujer, joven, contratada en el sector servicios y peor retribuida que la media. Por tanto, ese rostro femenino se aproxima al rostro de la pobreza. Estos datos se han visto refrendados por las resoluciones judiciales que, desde el TJUE, y en el contexto nacional, el TC, han declarado la ordenación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial contraria a las Directivas europeas sobre igualdad y a la CE, de un lado, por vulneración del principio de igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo y, de otro, por dar lugar a una discriminación indirecta de las mujeres contratadas bajo esta modalidad.

4. Resulta llamativo que lo importante no es la existencia de esta fórmula a tiempo parcial, sino su articulación legal y su uso en la realidad económica de cada Estado miembro. Así, por ejemplo, en Holanda se aproxima muy de cerca al modelo legal europeo como una solución de bienestar. Sin embargo, en España, el modelo se ha implantado de tal forma que el resultado es la creación de empleo precario.

5. El análisis diacrónico de la regulación del contrato a tiempo parcial en nuestro ordenamiento muestra su evolución hacia una fórmula contractual sumamente flexible, que

permite su uso como una fórmula económica de adaptar la disponibilidad de los trabajadores a las necesidades productivas del empleador. En consecuencia, se parte de un modelo teórico de equilibrio entre los intereses de las partes en conflicto de la relación laboral para construir una institución legal absolutamente flexible; herramienta de gestión en manos del empleador.

Esta conclusión queda refrendada por la configuración de las horas complementarias pactadas y de las horas complementarias de aceptación voluntaria ya descrita. Ello a pesar de que el legislador disponga de garantías referidas a la “voluntariedad” del contrato a tiempo parcial, original o sobrevenido. Garantías que, en un mercado en el que el empleo y los medios económicos son escasos, resultan claramente insuficientes. También la doctrina jurisprudencial refuerza esas garantías, tal y como he analizado al exponer el debate sobre contrato a tiempo parcial/reducción de jornada, pero de nuevo será la realidad la que nos sitúe en si estas soluciones teóricas realmente protegen a los trabajadores o velan su vulnerabilidad.

6. Otra cuestión abordada en el trabajo ha sido el debate acerca de si el contrato a tiempo parcial es una verdadera modalidad contractual o una forma de organizar el tiempo de trabajo. De acuerdo con la jurisprudencia vigente, ha de sostenerse que es una modalidad contractual. Sin embargo, tal y como he indicado más arriba, su régimen de ordenación de la jornada permite tal flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades empresariales que lo convierte en fórmula atractiva, precisamente por este contenido de esta fórmula contractual.

7. En materia de protección social, las reformas más recientes, impuestas por la fuerza de las firmes posiciones del TJUE y del TC español, apuntan hacia un cálculo de los periodos de carencia para acceder a las distintas prestaciones, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, basado en su propia carrera de cotización y, por tanto, individualizado. El acceso a las prestaciones parece garantizado para un número mucho mayor de trabajadores a tiempo parcial. Habrá que esperar a los datos reales para constatar su eficacia.

8. Bajo mi perspectiva, las referidas reformas sortean los reproches de inconstitucionalidad de la normativa anterior, pero trasladan el debate a la suficiencia de las prestaciones. Como ya he señalado, se vincula el destino de las pensiones por jubilación de los trabajadores a tiempo parcial al propio de los trabajadores a tiempo completo y, con ello, a la cuestión de la suficiencia de dichas prestaciones, cuya cuantía va a sufrir los efectos de la aplicación de fórmulas matemáticas como el factor de sostenibilidad o el índice de revalorización, que generan tanta inseguridad jurídica como dudas sobre el mantenimiento del poder adquisitivo de los futuros pensionistas.

9. Una vez realizado este análisis es posible concluir que la regulación española del contrato a tiempo parcial, inserto “armónicamente” en la vigente ordenación de lo que hoy se denomina “mercado de trabajo”; esto es, de las relaciones laborales, infringe las normas internacionales (arts. 4 y ss. Convenio 175 OIT y Directiva 97/81/CE) que sirven de marco jurídico general a esta figura.

10. El contrato a tiempo parcial precariza a los sectores más vulnerables de la población porque los colectivos contratados a tiempo parcial son principalmente mujeres y jóvenes, y porque, tal y como he querido subrayar a lo largo de mi trabajo, incorpora condiciones que empobrecen en el empleo. Ni siquiera se puede afirmar que favorece la conciliación cuando su proliferación no va acompañada de políticas públicas que compensen la disminución de ingresos, la disminución de la empleabilidad y la necesidad de buscar medios complementarios de subsistencia.

VI. BIBLIOGRAFÍA

CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013.

CASAS BAAMONDE M.E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, 20 diciembre), *Relaciones laborales*, núm. 2, 2014.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., Blog del Grupo de Investigación Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad. <http://dtcens.com/conversi-n-del-contrato-a-tiempo-parcial-en-contrato-a-tiempo-completo/>

FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 2006.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO, *Informe Trabajo Decente 2014. Diagnóstico y Reflexiones sobre la precariedad en España. Informe 105*. Octubre 2014.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., “Editorial: Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a parcial o modificación sustancial ex artículo 41 ET?”, en *Revista de Información Laboral*, 2014, núm. 6.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales” en AA.VV. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J.R.), *La regulación del Mercado Laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “La Reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial”, en AA.VV. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.), *Las reformas laborales y de seguridad social (de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero)*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2014.

- GÓMEZ GORDILLO, R., “Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: revisión de la normativa española a la luz del derecho de la Unión Europea y la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Constitucional”, en *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 47, Madrid.
- LLORENTE ÁLVAREZ, A., “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: reformas recientes”, en AA.VV. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.), *Las reformas laborales y de seguridad social (de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero)*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2014.
- MIÑARRO YANINI, Y., “El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia” en *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2014.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014, p. 262.
- ROQUETA BUJ, R., *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial*, CES, Madrid, 2002.
- STANDING, G., *El precariado. Una nueva clase social*. Edit. Pasado y Presente. Barcelona, 2013.