

Document downloaded from:

<http://hdl.handle.net/10251/131288>

This paper must be cited as:

Vicedo Cañada, L. (2007). El Contrato de trabajo a tiempo parcial en la empresa agraria y agroalimentaria [Tesis doctoral no publicada]. Universitat Politècnica de València.  
<https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/131288>



The final publication is available at

Copyright Universitat Politècnica de València

Additional Information

## ÍNDICE

---

ÍNDICE.....	1
-------------	---

INTRODUCCIÓN.....	6
-------------------	---

### CAPÍTULO I

#### LA ACTIVIDAD AGRARIA Y LOS PROFESIONALES DE LA AGRICULTURA: SU CONEXIÓN CON EL DERECHO LABORAL

I.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	17
I.2. LA ACTIVIDAD AGRARIA: SU DELIMITACIÓN.....	19
<b>I.2.1. Las estructuras físicas.....</b>	<b>20</b>
<b>I.2.2 Las estructuras funcionales: su evolución socio—económica.....</b>	<b>22</b>
<b>I.2.3 El concepto de actividad agraria en las leyes vigentes.....</b>	<b>29</b>
I.2.3.1 En las disposiciones de la Unión Europea.....	29
A) La noción de actividad agraria en la UE: el producto agrícola.....	30
B) La evolución de la PAC.....	32
I.2.3.2 En las leyes agrarias vigentes en España .....	36
I.2.3.3 Los cambios en la idea de actividad agraria reflejados en las leyes laborales especiales.....	45
I.2.3.4 Contenido actual de la actividad agraria.....	51
I.3 LOS PROFESIONALES DE LA AGRICULTURA.....	56
<b>I.3.1 Modalidades de agricultores.....</b>	<b>56</b>
I.3.1.1 El agricultor profesional.....	57
A) El agricultor a título principal: persona jurídica.....	62
B) El agricultor profesional: ¿trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia? .....	63
I.3.1.2 El agricultor a tiempo parcial.....	64
A) Tipo de prestación de servicios.....	69
I.3.1.3 El joven agricultor.....	70
A) Tipo de prestación.....	72
I.3.1.4 El cultivador personal .....	72
I.4. EL DERECHO AGRARIO LABORAL: SU ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	73
<b>I.4.1. La singularidad del trabajo agrario. ....</b>	<b>75</b>
<b>I.4.2 La evolución de la regulación del trabajo agrícola en nuestro Ordenamiento Jurídico.....</b>	<b>76</b>
I.4.2.1. Los inicios de una normativa especializada: las Reglamentaciones Provinciales e Interprovinciales del trabajo agrícola. ....	77
I.4.2.2 La tendencia hacia un Derecho laboral agrario más especializado: las Ordenanzas Generales de Trabajo en el Campo.....	79
A) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969.....	80
B) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975.....	82
I.4.2.3 El derecho laboral agrario posterior a la Constitución de 1978: La situación actual.....	83

<b>I.4.3 Las consecuencias de la ampliación de la actividad agraria</b> .....	87
<b>I.5. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA EN EL SECTOR AGRARIO</b> .....	94
<b>I.5.1. La fórmula contractual del trabajo a tiempo parcial: su peso específico en la actividad agraria</b> .....	94
<b>I.5.2. La regulación del trabajo a tiempo parcial en las leyes laborales agrarias españolas: Evolución histórica</b> .....	96
I.5.2.1 La Ordenanza Laboral de 1969.....	97
I.5.2. 2 La Ordenanza Laboral de 1975.....	98
I.5.2. 3 El Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000.....	99
<b>I.5.3 Delimitación del trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena en la actividad agraria frente a otras formas contractuales</b> .....	101

## CAPÍTULO II

### EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA: SU CONCEPTO, ANÁLISIS DE FIGURAS AFINES Y NATURALEZA JURÍDICA

INTRODUCCIÓN.....	104
II. 1. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	105
<b>II.1.1. La consideración en las fuentes internacionales: La Organización Internacional de Trabajo</b> .....	105
<b>II.1.2. La posición de la Unión Europea frente al tiempo parcial</b> .....	111
II.1.2.1. La Directiva Comunitaria 97/81/CE Consejo de 15 de diciembre de 1997.....	111
II.1.2.2. La relación entre el Derecho comunitario y el Derecho interno.....	118
<b>II.1.3. El trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral interna actual</b> .....	120
II.2. DELIMITACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA CON LAS FIGURAS AFINES.....	134
<b>II.2.1. Reducciones de jornada pactadas en acuerdo individual o colectivo</b> .....	145
<b>II.2.2 Reducción de jornada derivada de las propias características de la actividad</b> .....	148
<b>II.2.3 Los períodos de formación en la relación laboral en materia de prevención de riesgos laborales</b> .....	150
<b>II.2.4 Reducción de jornada derivada de circunstancias personales del trabajador</b> .....	152
<b>II.2.5 Supuestos de reducciones de jornada derivados de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b> .....	161
<b>II.2.6 Reducción de la jornada como medida atenuatoria del despido colectivo</b> .....	165
<b>II.2.7 Reducciones de jornada derivadas de un “expediente de regulación de empleo”</b> .....	171
<b>II.2.8 El contrato para la formación y otras posibles reducciones de jornada</b> .....	175
II.3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO MODALIDAD CONTRACTUAL.....	178
<b>II.3.1. Delimitación de una modalidad contractual</b> .....	179
<b>II.3.2. Rasgos que caracterizan al trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual</b> .....	189
II.4. SUBMODALIDADES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	198
<b>II.4.1. El contrato de relevo</b> .....	198
<b>II.4.2. Jubilación flexible y jubilación parcial</b> .....	203
<b>II.4.3. Los trabajadores fijos-discontinuos</b> .....	206
II.4.3.1. Evolución legislativa del fijo-discontinuo: antecedentes.....	206

II.4.3.2. Concepto de fijo-discontinuo.....	212
<b>II.4.4. Contrato para trabajos fijos y periódicos.....</b>	<b>217</b>

### CAPÍTULO III

#### LA CONSTITUCIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

INTRODUCCIÓN.....	222
III.1. CONSTITUCIÓN “EX NOVO” DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	222
III.2. LA POSIBILIDAD DE TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A JORNADA COMPLETA EN UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	227
<b>III.2.1. Sobre su posibilidad en la legislación anterior a la Reforma de 1994.....</b>	<b>227</b>
III.2.1.1 En el Estatuto de los Trabajadores de 1980: una primera época.....	227
III.2.1.2 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984: segunda etapa.....	228
<b>III.2.2. La situación de la conversión contractual tras la reforma de 1994: el inexplicable silencio legal.....</b>	<b>236</b>
<b>III.2.3. La regulación vigente: previsión legal expresa de la transformación.....</b>	<b>241</b>
III.3. EL CARÁCTER DE LA NOVACIÓN EN LA CONVERSIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL.....	243
III.4. LOS CAUCES DE TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL: EL CARÁCTER VOLUNTARIO DE LA CONVERSIÓN.....	254
<b>III.4.1. El mutuo acuerdo de voluntades.....</b>	<b>254</b>
<b>III.4.2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....</b>	<b>256</b>
III.4.2.1. Concepto, tipos y procedimientos de modificaciones sustanciales.....	256
III.4.2.2. La modificación sustancial como cauce de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial: su evolución legal.....	259
III.4.2.2.1 Situación antes de la reforma de 1998.....	259
III.4.2.2.2 Estado actual tras la transposición de la Directiva comunitaria.....	266
III.4.2.3. El trabajo a tiempo parcial y la figura de la reducción de jornada: Sus distintos caracteres.....	272
<b>III.4.3. El procedimiento del Despido Colectivo como posible cauce de transformación contractual.....</b>	<b>279</b>
III.4.3.1. Breve aproximación al Despido Colectivo.....	279
III.4.3.2. El período de consultas como posible medio de transformación del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial.....	281
<b>III.4.4. La vía del Despido por causas objetivas como cauce de conversión.....</b>	<b>286</b>
<b>III.4.5. La suspensión de los contratos sobre su posibilidad como medio de conversión contractual.....</b>	<b>288</b>
<b>III.4.6. La vía del convenio colectivo.....</b>	<b>291</b>
III.4.6.1. En el Estatuto de los Trabajadores de 1984.....	291
III.4.6.2. El papel del convenio colectivo en la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial en la legislación vigente.....	294
<b>III.4.7. La jubilación parcial.....</b>	<b>300</b>
<b>III.4.8. Descanso por maternidad a tiempo parcial.....</b>	<b>306</b>
III.5. LAS CONSECUENCIAS DE LA TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL: LA RENUNCIA DE DERECHOS.....	309

**CAPÍTULO IV**  
**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

INTRODUCCIÓN.....	317
IV.1. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: PROPORCIONALIDAD, EQUIPARACIÓN Y VOLUNTARIEDAD.....	318
<b>IV.1.1. Principio de equiparación y proporcionalidad del trabajo a tiempo parcial</b> .....	318
IV.1.1.1. En la Organización Internacional de Trabajo.....	318
IV.1.1.2. Consideración en la normativa comunitaria.....	322
IV.1.1.3. En el ordenamiento jurídico interno.....	324
A) La introducción del principio.....	324
B) El significado del principio de equiparación y proporcionalidad.....	326
<b>IV.1.2. El principio de voluntariedad</b> .....	330
IV.1.2.1. La norma europea.....	330
IV.1.2.2. El ordenamiento jurídico interno.....	332
IV.2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	335
<b>IV.2.1. Forma del contrato de trabajo a tiempo parcial: ruptura con el principio de libertad formal</b> .....	336
IV.2.1.1. Formalización en modelo oficial y sus efectos.....	339
IV.2.1.2. Los efectos del incumplimiento de la forma escrita: sanciones.....	342
IV.2.1.3. Otros deberes empresariales.....	344
<b>IV.2.2 El período de prueba en el trabajo a tiempo parcial</b> .....	345
IV.2.2.1. El cómputo del período de prueba en el trabajo a tiempo parcial.....	346
<b>IV.2.3. La jornada laboral</b> .....	348
IV.2.3.1. La cuantía de la jornada.....	348
IV.2.3.2. La distribución de la jornada a tiempo parcial.....	351
IV.2.3.3. La jornada partida o continua en el trabajo a tiempo parcial.....	354
<b>IV.2.4 El horario en el trabajo a tiempo parcial</b> .....	355
IV.2.4.1. Efectos del incumplimiento formal de la fijación del horario.....	357
<b>IV.2.5 Los períodos de descanso</b> .....	358
IV.2.5.1. El descanso laboral: diario, semanal, y días festivos.....	358
IV.2.5.2. Las vacaciones anuales.....	361
<b>IV.2.6. Las horas extraordinarias</b> .....	364
IV.2.6.1. Sobre la posibilidad de realización de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial.....	364
IV.2.6.3. Régimen actual de las horas extra: Artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores: prohibición legal.....	367
<b>IV.2.7 Las horas complementarias</b> .....	369
IV. 2.7.1. Introducción.....	369
IV.2.7.2. ¿Qué debe entenderse por horas complementarias?.....	370
IV.2.7.3. Límites legales a la realización de horas complementarias.....	371
IV.2.7.3.1. Pacto expreso.....	371
A) La validez del pacto y sus limitaciones: la posibilidad de rescisión por parte del trabajador.....	374
IV.2.7.3.2. La relevancia de la duración del contrato de trabajo a tiempo parcial en las horas complementarias.....	375
IV.2.7.4. La cantidad de horas complementarias posibles.....	376
IV. 2.7.5. Descansos diario y semanal.....	377
IV.2.7.6. Información a los representantes legales de los trabajadores.....	378
IV.2.7.7. La distribución y forma de realización de las horas complementarias.....	378
IV.2.7.8. La retribución y cotización a la Seguridad Social.....	380
IV.2.7.9. La consolidación: Situación posterior a la revisión legislativa de 2001.....	383
<b>IV. 2.8. Duración del contrato de trabajo a tiempo parcial</b> .....	384
IV.2.8.1. Los contratos de duración determinada.....	384
IV.2.8.1.1. Contratación temporal estructural.....	384
IV.2.8.1.2. Contratación temporal coyuntural: trabajadores con discapacidad.....	387

IV.2.8.2. El contrato de relevo y jubilación parcial.....	387
IV.2.8.3. Posibilidades de trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido.....	390
IV.2.8.3.1. Trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido y fijos-periódico.....	390
IV.2.8.3.2. Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido bonificados.....	393
A) Fomento de la contratación indefinida.....	393
B) Programa de fomento del empleo 2007: contratos bonificados.....	395
IV.2.8.4. Trabajo a tiempo parcial y contratos formativos.....	396
<b>IV.2.9. La consideración de la antigüedad en los trabajadores a tiempo parcial.....</b>	<b>403</b>
IV.2.9.1.El cómputo de la antigüedad.....	403
IV.2.9.2. Derechos relacionados con la antigüedad: su cómputo.....	407
<b>IV.2.10. La remuneración.....</b>	<b>414</b>
IV.2.10.1.El salario mínimo interprofesional en el trabajo a tiempo parcial.....	421

## CAPÍTULO V

### EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA EMPRESA AGRARIA Y AGROALIMENTARIA

INTRODUCCIÓN.....	424
V.1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS: SUS GENERALIDADES.....	425
<b>V.1.1. Concepto.....</b>	<b>425</b>
<b>V.1.2. Tipos .....</b>	<b>425</b>
<b>V.1.3. Eficacia.....</b>	<b>426</b>
<b>V.1.4. Ámbitos de aplicación del Convenio colectivo estatutario.....</b>	<b>426</b>
V.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR AGRARIO.....	427
<b>V.2.1. La función del convenio colectivo .....</b>	<b>427</b>
<b>V.2.2. Distinción entre convenio colectivo agrario, agroalimentario y alimentario:     pautas a seguir.....</b>	<b>430</b>
<b>V.2.3. Consecuencias jurídicas de la distinción de los convenios colectivos del sector en     su aplicación.....</b>	<b>442</b>
V.3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR AGRARIO Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUETA AJENA.....	443
<b>VI.3.1 El papel del convenio colectivo en materia de trabajo a tiempo parcial por     cuenta ajena .....</b>	<b>443</b>
<b>V.3.2 Tipos de convenios colectivos analizados.....</b>	<b>444</b>
<b>V.3.3 Las condiciones laborales .....</b>	<b>444</b>
<b>V.3.4 Principios generales de la normativa convencional estudiada.....</b>	<b>474</b>
CONCLUSIONES.....	478
BIBLIGRAFÍA.....	494

## INTRODUCCIÓN

---

El tema objeto de la presente tesis doctoral se va centrar en el estudio de un tipo específico de contrato laboral, como es el trabajo a tiempo parcial, en un sector económico determinado: la empresa agraria.

De forma previa, y antes de dar paso a su estudio, cabe poner de manifiesto que el Derecho Agrario supone una disciplina que no pertenece completamente a ninguna de las ramas clásicas del derecho, ya que no es el del todo, ni Derecho Privado, ni Público, aunque sus materias forman parte de todos ellos.

Por un lado, nos encontramos ante materias propias del derecho privado, y más concretamente del civil o mercantil. Nos estamos refiriendo al mundo jurídico de la empresa, la propiedad de la tierra, los contratos agrarios.

Por otro lado, hallamos temas típicos del derecho administrativo, relativos a la reforma y mejora de las estructuras agrarias, a la ordenación del agua para riego, a la agricultura de montaña, a la regulación de las zonas y comarcas agrarias dentro de las leyes de ordenación del territorio, etc...

Sin embargo, su conexión con las distintas partes del ordenamiento jurídico no termina aquí, porque a su vez el Derecho agrario está vinculado al derecho social. Así, podemos afirmar que el derecho agrario también se ocupa de las materias pertenecientes al mundo de las Cooperativas Agrarias, a la ordenación del trabajo de los hombres y mujeres en la agricultura, y a su protección. Ello lo lleva a cabo a través de la existencia de una normativa laboral adaptada a la agricultura, y con un régimen propio de Seguridad Social: el agrario.

En cuanto a su relación con el Derecho del Trabajo, podemos decir que no existe un derecho laboral agrario especial y distinto, sino que se aplica la legislación general. Máxime tras la derogación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975, que sí preveía un contrato laboral agrario con un

régimen jurídico propio, aunque sometido al Ordenamiento Jurídico Laboral común, y con su posterior sustitución por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, que únicamente prevé especialidades en cinco materias propiamente laborales. Con lo cual, la relación laboral agraria pasa a regirse por el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo las adaptaciones que a la agricultura se puedan introducir a través de la vía de los convenios colectivos, cuya aplicación goza de carácter preferente.

El presente estudio intenta poner de manifiesto la relevancia de la figura del trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena en la empresa agraria, tanto en la propia explotación agrícola como en las actividades conectadas con la misma.

Ello es debido a que, por un lado, la agricultura moderna se enfrenta a nuevos factores sociales que modulan actualmente la situación de los empresarios agrarios. Entre otros, la sucesiva despoblación del campo español y europeo, los problemas que plantea el trabajo eventual (fijo o temporal)- que origina un subempleo estructural en muchas regiones y comarcas -, lo atractivo del trabajo en las zonas urbanas, en empleos con sueldos fijos y mejores; la educación de las zonas rurales bajo prismas de vida urbana, que acostumbra a los menores a ansiar la vida de la ciudad, lo que obliga a los jefes de las explotaciones a jubilarse, a abandonar, vender o arrendar sus tierras, al no contar con sucesores idóneos.

Además, podemos añadir que nos encontramos ante un momento agrícola caracterizado por la pérdida de la rentabilidad y de capital de los agricultores. En estos casos, ha dejado de ser una actividad principal, asidua, habitual y de dedicación preferente, y ha pasado a constituir una prestación complementada por otro trabajo. Ello se debe a la caída experimentada en los ingresos agrícolas. Este hecho ha llevado a que muchos agricultores se hayan visto obligados a tener que complementar sus ingresos con otras actividades, ya sea en el mismo sector o en otro distinto.

Estas causas han llevado a que por un lado, últimamente esté proliferando lo que se denomina agricultura multifuncional o diversificación de la actividad agraria. Son supuestos que suponen la combinación de la actividad agraria primaria con otras conexas en su propia explotación por el mismo empresario. Este es el caso del agroturismo, por ejemplo servicios de hospedaje



en casas y zonas rurales, el establecer una tienda en la que se vendieran los productos de la comarca, o de la propia explotación.

Por otro lado, a que los agricultores a título principal hayan de buscar una salida profesional en otras actividades, debido a la insuficiencia de los ingresos procedentes de la agricultura. Por este motivo la agricultura a tiempo parcial pese a que lleva al agricultor a la pérdida de su actividad a título principal, puede constituir la única medida que frene el abandono definitivo de las tierras, y a la subsiguiente despoblación y abandono de cultivos, desertización y deforestación de las zonas rurales.

Por todos estos efectos negativos surge la necesidad de aceptar nuevas fórmulas de actividad a través de las cuales sea posible compatibilizar el trabajo en la agricultura con puestos de trabajo por cuenta ajena en la propia actividad agraria, en la industria o servicios de la zona; es decir, nos encontramos ante el pluriempleo, constituyendo la figura del trabajo a tiempo parcial para estos casos una vía de solución a estas situaciones.

La segunda conexión del trabajo a tiempo parcial con la empresa agraria se encuentra en la capacidad de adaptación de esta forma contractual a las necesidades que en el seno de la misma puedan surgir, como consecuencia de su carácter estacional o de campaña. Nos estamos refiriendo concretamente al subtipo de tiempo parcial denominado fijo-periódico, así como a los problemas de delimitación que puedan suscitarse con otras modalidades contractuales, especialmente con la fórmula del fijo-discontinuo.

A todo ello se une la dificultad de encontrar mano de obra disponible, lo que lleva a algunos empresarios agrícolas a optar por recurrir a emigrantes, a veces ilegales. Y en otros casos a compartir a los trabajadores agrícolas entre varios empresarios, de tal manera que estos trabajadores por cuenta ajena pasan a prestar servicios en régimen de pluriempleo, bajo la modalidad contractual idónea para dar respuesta a esta realidad social: la de la prestación del trabajo a tiempo parcial.

Una vez determinadas las conexiones del trabajo a tiempo parcial con las actividades agrarias, cabe adentrarse a analizar el valor, la importancia, la significación y la función socio-económica que, de forma general, comporta esta figura, a través del estudio evolutivo que ha sufrido desde sus comienzos en los años sesenta.

El trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena apareció en el mercado laboral de los países desarrollados en la década de los años 60; mas sin embargo, hubo que esperar hasta la década de los años 80 para que se convirtiera en una modalidad contractual extendida y digna de estudio y de regulación.

En este sentido, y ya desde un principio, ciertos colectivos heterogéneos empezaron a manifestar sus reservas ante la regulación del trabajo a tiempo parcial: se trataba tanto de grupos feministas, que temían que se perpetuase la posible situación de inferioridad de la mujer en dicha modalidad contractual, como de ciertos movimientos sindicales que entendían que con la regulación del trabajo a tiempo parcial, se establecía un freno a la reducción de jornada.

Pero entre las razones que impulsaron el nacimiento de esta modalidad, cabe destacar la de su capacidad para aprovechar las condiciones particulares de ciertos trabajadores. Así, en un primer momento, la figura del trabajo a tiempo parcial fue concebida como la forma contractual ideal para aquellos trabajadores que pretendían desempeñar una segunda actividad, llegando a ser considerada una fórmula idónea para realizar el trabajo profesional extradoméstico, además del familiar.

En consecuencia, se fue propiciando la actividad laboral de un determinado grupo de trabajadores que ha sido analizado sociológicamente por autores como J.P. JALLADE, según el cual la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial está constituida por mujeres que desean compaginar su vida profesional con las obligaciones familiares, siendo una excepción en el caso de los hombres. Según algunos autores, el arquetipo del trabajador a tiempo parcial sería el de una mujer de más de 30 años, normalmente casada, con una media de dos hijos de más de seis años, con un nivel bajo de estudios, y que

desempeña una actividad laboral no excesivamente remunerada, con poca cualificación, y con escasas posibilidades de promoción, en una empresa pequeña del sector terciario no público.

Mas en una segunda fase, la propia concepción del trabajo a tiempo parcial ha ido ampliándose ante el auge de esta modalidad contractual. Las causas que han propiciado este aumento pueden resumirse en tres. En primer lugar, para el empresario se trata de un contrato de trabajo flexible capaz de responder a las necesidades organizativas y productivas del mercado. En segundo término, para el trabajador resulta un tipo contractual atractivo porque le permite compatibilizar su vida familiar con la profesional, e incluso con un segundo empleo. Y en último lugar como una razón más de tipo general su incremento se debe a que constituye una medida de reparto de trabajo, y así ha ocupado un lugar privilegiado en la política de empleo, porque se ha convertido en un arma muy importante en la lucha contra el desempleo. De esta manera, ante la profunda crisis del empleo, ha pasado a ser una medida útil -aunque controvertida-, que además de favorecer el aumento de la ocupación en una buena parte de las empresas que exigen trabajadores de poca cualificación, está comenzando a extenderse a trabajadores jóvenes de elevada formación, y a mujeres con estudios superiores.

De esta forma, la modalidad del trabajo a tiempo parcial ha pasado a ser la modalidad laboral utilizada para dar empleo a un amplio grupo de trabajadores: aquellos que valoran disfrutar de tiempo libre para desempeñar actividades no profesionales, los afectados por algún tipo de minusvalía, los que lleven a cabo actividades domésticas, los que no pueden encontrar un trabajo a jornada completa, los que preparan paulatinamente su retirada del mercado laboral, los que realizan un tipo determinado de actividad que se desarrolla a tiempo parcial, los llamados trabajadores maduros, que no pueden competir profesionalmente con las nuevas generaciones, por motivos de calificación intelectual o física (por razones de edad tengan debilitadas sus aptitudes para el trabajo), y por último, también, el colectivo juvenil, que puede compatibilizar trabajo-estudios.

Sin embargo, cabe decir al respecto que aunque ha resultado ser un tipo contractual que se ha ido extendiendo e incrementando, no ha llegado a ser la forma contractual más utilizada, ni a la que aspira todo trabajador. Así únicamente representa alrededor del 8 por cien del total de los trabajadores ocupados, de tal forma que cobra su importancia no ya por la cantidad de trabajadores, sino por que se trata de cifras que han ido aumentando en estos últimos años, aunque no lleguemos todavía a la media europea que se sitúa en torno al 16 por cien. De hecho la razón por la cual esta tesis gira alrededor del estudio del trabajo a tiempo parcial es precisamente este motivo: hemos podido comprobar el aumento paulatino de esta figura desde su introducción hasta nuestros días a lo largo de sus sucesivas reformas, cosa que nos hace pensar que este contrato a tiempo parcial está destinado a convertirse en un tipo contractual de gran relevancia práctica en cuanto ofrece solución tanto a las aspiraciones planteadas por parte de los trabajadores, como a las necesidades puestas de manifiesto por la otra parte contratante, en este caso, los empresarios.

En contrapartida, cabe decir que pese a las ventajas que ofrece el trabajo a tiempo parcial, en la práctica no ha resultado un tipo contractual atractivo ni para el trabajador -principalmente porque el salario es menor y se encuentra por debajo del trabajo a tiempo completo, y ello también se traduce en materia de Seguridad Social a efectos de prestaciones-, ni tampoco para el empresario -por el hecho de tener que repartir el trabajo entre un número mayor de trabajadores, tener que contratar más cantidad de asalariados, con las consecuencias que esto plantea en materias como por ejemplo despidos colectivos o movilidad-. Asimismo, también puede tener efectos en relación a la productividad y competitividad de la empresa en el mercado, ya que se trata de trabajadores que pasan menos tiempo en la empresa, y que por lo tanto no adquieren tanta destreza y práctica como un trabajador a tiempo completo.

Una vez hemos puesto de manifiesto la no existencia de un derecho laboral agrario especial, la tesis que defendemos persigue plantear en qué medida se aplica la legislación común en la empresa agraria, y, muy particularmente, el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, así como las

peculiaridades que puedan introducirse a través de los Convenios colectivos agrarios correspondientes, y la subsiguiente enumeración de normas aplicables tanto en la propia explotación agrícola como en actividades complementarias o de primera transformación.

A continuación destacamos los problemas que se nos han presentado, ante el tema que tratamos, que son:

1) A la hora de trazar la barrera entre la empresa agraria y la alimentaria.

2) La delimitación del objeto de la actividad agraria.

3) Ante la prueba de la inexistencia de un derecho laboral agrario la consecuente aplicación del ordenamiento jurídico común y la introducción de especialidades contractuales a través de los Convenios colectivos, atendiendo a las peculiaridades que la propia actividad determina.

4) La diversidad de normas que se produce en el derecho laboral, dando lugar a un sistema de fuentes complejo y variado. Esta situación todavía se agrava más ante el derecho laboral aplicable a la empresa alimentaria y a la agraria, especialmente a ésta última.

5) La posesión de un régimen de seguridad social distinto según se trate de una actividad agraria o alimentaria. A la primera le corresponde un sistema especial, y a la segunda el general, teniendo en cuenta que al trabajo a tiempo parcial se le aplica un sistema de seguridad social en paridad con el aplicable al trabajo a tiempo completo, pero matizado por el tiempo trabajado.

6) Las incidencias que pueda suscitarse en la aplicación de la legislación laboral común sobre el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Enumerados los problemas a los que deberemos enfrentarnos en nuestra investigación, resulta necesario establecer el sistema al que se ha recurrido para dilucidar estas cuestiones. Así, se ha optado por el seguido tradicionalmente por la doctrina en materia de contratación: concepto del contrato, su nacimiento, régimen jurídico y extinción del mismo. Este último aspecto no será tratado, ya que no plantea peculiaridades, y basta con remitirse a la legislación general, concretamente al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. La tesis se ha dividido en cinco capítulos.

En el Primero, y como estudio previo, se ha establecido la relación actual del derecho agrario con el derecho laboral partiendo del análisis de las

particularidades del trabajo agrícola y del contenido de la actividad agraria. Seguidamente se ha abordado la evolución histórica de la regulación del trabajo agrario, para así luego determinar el estado de la cuestión en nuestros días, y más concretamente en materia de trabajo a tiempo parcial.

Una vez cerrado el Capítulo Primero, el estudio se ha centrado en el análisis de la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, y se dividido en los siguientes apartados: en primer lugar, y formando el contenido del Capítulo Segundo, con el propósito de que el contrato de trabajo a tiempo parcial quede delimitado desde un comienzo y antes de dar paso a otras cuestiones relacionadas con el mismo, se parte de la definición correspondiente al mismo en la legislación laboral actual. Resuelto este problema ya queda por establecer la frontera de este tipo de contrato respecto de otros con los que pueda guardar cierta similitud, y vengán a plantear posibles confusiones a la hora de ser calificados.

A continuación, nos adentramos en determinar si este tipo de contrato de trabajo supone una modalidad contractual autónoma del trabajo a tiempo completo, o si por el contrario se trata de modalidad dependiente del mismo. Posteriormente, se procederá a la enumeración de las submodalidades de trabajo a tiempo parcial, sin ser el propósito de este apartado el estudio en profundidad de su régimen jurídico.

En el Capítulo Tercero, y continuando con el orden expositivo elegido, esta parte se dedicará al estudio del nacimiento del contrato de trabajo a tiempo parcial. Particularmente nos ocuparemos cuales son las vías posibles en la legislación laboral para celebrar un contrato de trabajo a tiempo parcial. De entre ellas, la que más nos va a interesar analizar es la de la concertación de un contrato a tiempo parcial, a través de la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo.

Respecto al Capítulo Cuarto, y respetando la estructura expuesta, abordaremos el régimen jurídico positivo de dicha institución, partiendo de los principios rectores que le son aplicables.

Para finalizar, y en lo que concierne al Capítulo Quinto, no quedaría completo este trabajo sino se hiciera mención al reflejo que ha tenido el contrato a tiempo parcial en la actividad agraria, y concretamente en los

convenios colectivos más destacados aplicables en el sector agrario, algunos de ámbito nacional, y otros de ámbitos inferiores.

Llegados a este punto nos queda por enumerar las fuentes que van a ser utilizadas como pilar fundamental en el estudio del contrato de trabajo a tiempo parcial en la empresa agraria. Partimos del hecho de que la base primordial en este caso es el derecho positivo español vigente en el que se entremezclan textos legales jurídicos agrarios, con los laborales comunes.

En cuanto a las fuentes propiamente agrarias cabe mencionar en primer lugar, el artículo 32 y el Anexo I del Tratado de la Unión Europea que incluye como actividad agrícola la pesca; el Reglamento CE 1257/99, de 17 de mayo de 1999, referente a la Política Agraria Común; Reglamento CE 1782/2003, de 29 de septiembre; la Ley 15/95 de modernización de explotaciones agrarias y especialmente su artículo 2 apartado 5, respecto a las actividades complementarias de la actividad agraria; el Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la Mejora y Modernización de las Estructuras de Producción de las Explotaciones Agrarias; la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas en la Sección IV denominada Cooperativas Agrarias en su artículo 93, que se ocupa del objeto y ámbito de las mismas; la Ley 8/2001, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, su artículo 87.3, referente al ámbito de las mismas, el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 – BOE 29 de noviembre 2000 -; la Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de Arrendamientos Rústicos, modificada por la Ley 26/2005, de 30 de noviembre.

En relación a las disposiciones que poseen un carácter eminentemente laboral general, cabe hacer referencia a los siguientes normas: Convenio 175 de la OIT de 24 de junio de 1994; Recomendación 182 sobre el trabajo a tiempo parcial de 24 de junio de 1994; Directiva del Consejo 97/81/ CE, de 15 de diciembre de 1997; artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores; 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; Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el 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; Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial; el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, desarrolla los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial; la reforma laboral del año 2001 y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial, así como la jubilación parcial; el Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo .

En último lugar, hay que hacer referencia al método de investigación utilizado a la hora de profundizar en el tema objeto de estudio.

Dentro de los diferentes métodos a los que podemos recurrir cabe destacar los siguientes: el método filosófico-jurídico; método sociológico; método comparativo; método jurisprudencial; método histórico; y finalmente el lingüístico-normativo. Este último ha sido el elegido entre todos ellos, en razón a los siguientes motivos: el estudio realizado sobre el trabajo a tiempo parcial gira en torno a la legislación vigente donde queda reflejada la evolución expansiva experimentada por este tipo de contrato de trabajo. Se ha pensado que éste constituía el método más adecuado para llevar a cabo un análisis crítico que nos permite delimitar el lado positivo de esta figura así como los distintos interrogantes que se puedan plantear, y muy especialmente en la empresa agraria.

Los métodos restantes anteriormente expuestos no pueden ser considerados más que como un complemento del sistema utilizado que hará de éste un estudio más preciso.



**CAPÍTULO I: LA ACTIVIDAD AGRARIA Y LOS  
PROFESIONALES DE LA AGRICULTURA: SU CONEXIÓN  
CON EL DERECHO LABORAL.**

## **CAPÍTULO I: LA ACTIVIDAD AGRARIA Y LOS PROFESIONALES DE LA AGRICULTURA: SU CONEXIÓN CON EL DERECHO LABORAL.**

### **I.1. CONSIDERACIONES PREVIAS**

Antes de adentrarnos en el estudio de un tipo contractual laboral determinado, como es el trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena en la empresa agraria y agroalimentaria, pretendemos, en este primer capítulo delimitar la relación existente entre el derecho agrario y el derecho laboral en cuanto a las prestaciones de servicios que se llevan a cabo en tales. Se persigue determinar si el derecho agrario es en esta materia un ordenamiento jurídico independiente y suficiente para regularla o si, por el contrario, forma parte tan solo de la regulación del trabajo en general.

Este deslinde resulta relevante por los efectos que ello conlleva, ya que las consecuencias serán distintas si el derecho agrario aborda o no de una forma autónoma la regulación del trabajo agrícola. Si no lo hiciera, entonces, resultaría de aplicación en la actividad agraria la legislación laboral, mientras que si la abarcara, en principio, no se aplicaría el ordenamiento jurídico laboral.

Para lograr el objetivo de separación o de aproximación entre ambos cuerpos jurídicos, se ha optado, como paso previo por delimitar el concepto de “actividad agraria” como básico al fin de establecer qué tipo de prestaciones abarca el trabajo en la agricultura. Esta delimitación nos servirá para detallar, en todo caso, qué tareas serán objeto del hipotético derecho laboral agrario, es decir, estaremos fijando su contenido, para más tarde concluir si tal rama del ordenamiento es dependiente o no del derecho del trabajo.

Así, nos plantearemos qué debe entenderse como actividad agraria, si únicamente engloba aquellas faenas que se realizan en el campo propiamente

dicho, o si por el contrario, además de éste comprende otras que exceden de la propia tierra. Para ello habremos de tomar como referente las tendencias actuales de la agricultura.

Se trata, en definitiva, de poner de manifiesto las transformaciones que el sector agrícola moderno está experimentando, y que suponen una ruptura con la idea preconcebida y clásica del mismo. Nos referimos a los cambios que modernamente la tecnología ha introducido en ella: la aparición de los cultivos sin tierra, y el paso de una explotación agrícola tradicional de subsistencia a una empresarial. Y en último lugar resulta relevante la moderna confusión de límites, que hace difícil el deslinde entre el sector agrario y el alimentario, ya que muchas veces el agricultor de la materia prima lleva a cabo ciertas transformaciones asignadas, tradicionalmente a la rama alimentaria, con el fin de realizar el ciclo productivo completo o, simplemente parte del mismo.

En un segundo lugar, y una vez delimitado el contenido del derecho laboral agrario, nos detendremos a analizar la figura de aquel que lleva a cabo la explotación agraria, es decir del profesional de la agricultura, y las tareas que ejerce como agricultor—empresario asumiendo las ganancias o pérdidas que la misma genere, ya sea a título principal como a tiempo parcial. Todo ello con el fin de establecer la frontera entre el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena. Lo que nos servirá para delimitar el objeto de nuestro estudio, que no es otro que el trabajo por cuenta ajena y concretamente: el contrato de trabajo a tiempo parcial en la agricultura, quedando fuera del mismo todo el que se presta por cuenta propia, es decir, el realizado por el profesional de la agricultura en cualquiera de sus modalidades, pero muy especialmente el a tiempo parcial.

En tercer término, nos centraremos en destacar las peculiaridades propias del trabajo agrario, para así concluir si las mismas son suficientes para motivar la existencia de una rama propia del ordenamiento jurídico, que se ocupe del estudio de las prestaciones de servicios agrarios bajo los caracteres de dependencia y ajenidad, cuando se producen en este sector.

En última instancia, y una vez que lleguemos a la conclusión de la existencia o no del derecho laboral agrario como rama independiente del derecho del trabajo, y delimitado el tipo de prestación de servicios laboral al que se dirige este estudio: el trabajo a tp por cuenta ajena, resta, pues, por analizar el papel que desempeña tal fórmula contractual en esta rama económica, así como la regulación legal aplicable al mismo, es decir, si existe un régimen jurídico particular, o si la prestación de servicios a tiempo parcial en esta actividad se regula por el mismo ordenamiento jurídico laboral común.

## I.2. LA ACTIVIDAD AGRARIA: SU DELIMITACIÓN

El concepto de lo agrario no posee un mismo significado a lo largo de la historia; así puede decirse que varía según el momento histórico, y como también opinan tanto el Profesor DE LOS MOZOS<sup>1</sup> como el Profesor SOLDEVILLA<sup>2</sup>, defienden que es así porque la agricultura evoluciona, se moderniza e intenta superar los escollos que día a día se le plantean, por lo que se puede afirmar que, al igual que otras actividades en cualquier sector económico, no se mantiene petrificada en el tiempo. En esta línea CARROZZA<sup>3</sup> considera que *“la agricultura presenta caracteres de complejidad y desorganización. Es arduo fijar sus límites...Esta actividad no puede quedar anclada en la concepción antigua de la agricultura”*, que es la que, como opina el autor, está basada *“sobre la tierra y por medio de la tierra...”* no puede, pues, delimitarse a través de ese *criterio base de lo agrario, en presencia de empresas que operan con modernos procedimientos productivos y tecnología avanzada respecto de la corrientemente utilizada”*.

Sin embargo, podemos señalar un elemento que permanece estable, nos referimos al propio fin de la agricultura: la producción de bienes agrarios bajo el control del hombre en explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales. Lo que sí podrá ocurrir es que en ellos se produzcan innovaciones, o bien porque los medios para elaborarlos sean distintos (nuevas tecnologías y demás), o bien

---

<sup>1</sup> .De los Mozos.JL, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972,pp.32 y s.s.

<sup>2</sup> . Soldevilla, A.D.,*La empresa agraria*, Valladolid, 1982, p.102.

<sup>3</sup> . Carrozza, *La noción...*, op.cit., pp.35 y s.s.

porque los productos agrarios sean diferentes; lo que propicia que esta actividad vaya adaptándose a todas estas alteraciones.

En consecuencia, a continuación vamos a ocuparnos del contenido de la actividad agraria tomando como punto de partida esta idea, es decir, teniendo en cuenta que el contenido de la misma será distinto dependiendo del momento que nos detengamos a analizar.

Así, tradicionalmente en nuestro derecho a la hora de definir a una actividad como agraria se ha partido de un concepto puramente territorial: su vinculación con la tierra productiva. Esta posición para el derecho, y particularmente para el laboral, puede resultar ambigua ya que desde su perspectiva se trata de un criterio que puede carecer de relevancia jurídica por ser meramente geográfico o económico. Pero el hecho es que el Derecho del Trabajo para delimitar su contenido toma en consideración otros referentes, como son el carácter de la prestación, que ha de ser libre, personal, y bajo las notas de dependencia y ajenidad.

El Profesor LUNA SERRANO<sup>4</sup> considera que la actividad agraria se sienta sobre dos aspectos fundamentalmente; de un lado, el referido a “*las estructuras físicas sobre las que la actividad se realiza*”, y del otro lado, se halla el relacionado con “*las estructuras funcionales mediante las que la actividad se desenvuelve*”. Debido a ello hemos decidido abordar el contenido de la actividad agraria desde estas dos perspectivas.

### **I.2.1. Las estructuras físicas**

Estas estructuras se refieren, obviamente, al medio físico sobre el cual se desarrolla la agricultura, es decir a la “*base inmueble o territorial de la explotación agraria*”<sup>5</sup>.

Sin embargo, cabe decir que circunscribir actualmente, lo agrario únicamente en todo lo relacionado con la presencia de la tierra de cultivo significa delimitar su ámbito, y excluir determinadas actividades que aunque son propiamente agrarias no se desempeñan sobre un fundo.

---

<sup>4</sup> . Luna Serrano, A., “El régimen jurídico de la actividad agraria: nuevas tendencias” en VVAA Cuadernos de Derecho Agrario, nº1, 2004, La Rioja, 2004, p.27.

<sup>5</sup> . Luna Serrano, A., “El régimen...”, op.cit., p.27.

Debemos entender como agraria toda actividad que persiga la obtención de productos agrarios<sup>6</sup>. Éstos se pueden alcanzar como resultado de la explotación del fundo o del bosque, de la cría del ganado, pero también nos referimos a aquellos que se producen fuera de la tierra para conseguir alimentos destinados al consumo humano<sup>7</sup>, siempre dentro del desarrollo normal de la explotación, con o sin tierra (invernaderos, cultivos hidropónicos, etc.). Este hecho lo posibilita la moderna biotecnología y la tecnología aplicada a este sector. Se han traspasado las fronteras de las típicas actividades agrarias y de cultivo de materias primas tradicionales. La fase de producción primaria es imprescindible, pero la agrobiología ha transformado parte de esta actividad.

Y ello es debido a que hoy en día se practica ya mucha agricultura sin tierra, y van apareciendo nuevos alimentos, nuevos sistemas de engorde de ganado, cultivos hidropónicos, bajo invernaderos o plásticos, cultivos dirigidos por tecnología punta de ordenador, semillas que nacen en laboratorios por medio de combinaciones genéticas que originan modificaciones en el ADN de los vegetales, cereales en los que se introducen vitaminas necesarias para ciertos grupos de población (la vitamina A en el arroz, para prevenir algunas carencias en la India o África), o determinados genes que hacen indemne a la semilla o plantón al ataque de ciertas plagas o insectos.

El Profesor VATTIER FUENSALIDA<sup>8</sup> apunta la ampliación de la actividad agraria hasta incluir, por ejemplo, los cultivos en invernaderos, la cría de toros bravos o de caballos de carrera, la apicultura, la avicultura, la cría de ganado o cerdos con piensos compuestos y la acuicultura, aunque no la pesca, por tratarse de una actividad extractiva, aunque sí se la considera como agraria por la normativa comunitaria, como se verá más adelante.

---

<sup>6</sup>. Sánchez Hernández, A., “Configuración jurídica de la actividad agraria en España”, p.287.

<sup>7</sup>. Sánchez Hernández, A., “Configuración jurídica...”, op.cit., p.287, entiende que la actividad agraria es la conducente a la obtención del aprovechamiento procedente del cuidado, cría y desarrollo de seres vivos de carácter vegetal o animal, que bien se producen sobre la tierra, o bien desligados del fundo para la obtención de productos alimenticios como resultado del normal desenvolvimiento productivo de la explotación agraria.

### **I.2.2. Las estructuras funcionales: su evolución socio-económica**

La actividad agraria y su forma de ejercerla, también ha ido cambiando muy particularmente desde la década de los años 60/70, ya que a principios de los 60 se produce la crisis de la agricultura tradicional, tal como expresa el Profesor BALLARÍN MARCIAL y algo después la *finalización del mito de la reforma agraria*<sup>9</sup>.

Para comprender esa cadena de cambios que provoca el paso de una agricultura tradicional a otra empresarial, resulta aconsejable estudiar, aunque sea muy someramente, alguno de los instrumentos de la evolución de las estructuras socioeconómicas que la han ido condicionando previamente.

Así, si nos remontamos a la década de los cuarenta y muy especialmente por medio de una legislación claramente tuitiva, como ejemplo citaremos la de los arrendamientos rústicos y la de las sucesivas leyes de reforma agraria, se intentó proteger a aquellos agricultores directos y personales para quienes la tierra suponía el único medio de vida y subsistencia. Se trataba de la dificultad de la supervivencia de la explotación familiar dentro de una economía casi de subsistencia, que fue convirtiéndose en otra cada día más dependiente del mercado, por lo que dicha evolución conllevó la necesidad de una reconversión de la misma.

En una segunda fase ese instrumento lo constituyen los Planes Nacionales de Estabilización Económica de 1959 y el de 1962, entre cuyas actuaciones se programó la de abolir el minifundio, y la de defender la explotación familiar a través de una mejora de la agricultura y de sus estructuras, tendiendo a un descenso progresivo del número de agricultores, basándose en actuaciones públicas como las de la concentración parcelaria y las de ordenación rural. Estos Planes se enmarcaron en un proceso de apertura

---

<sup>8</sup> .Vattier Fuensalida,C., “Las actividades agrarias en el desarrollo rural”, Revista de Derecho Agrario y alimentario, año XVIII nº 40, diciembre 2002, p.9.

<sup>9</sup> . Ballarín Marcial, A., “Introducción y crítica a la nueva Ley de Modernización de las Explotaciones Agrarias”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XI nº27,julio-diciembre 1995, p.7.

necesario en el contexto internacional existente, y que dieron paso a una liberalización progresiva desde la autarquía presente. Esta liberalización marcará las pautas a lo largo de la década siguiente.

A la vez y durante los años 1960 y 1970 tuvo lugar un proceso de desruralización motivado tanto por los atractivos de las conurbaciones (con sus facilidades educativas, sanitarias, etc.) como por la falta de competitividad del campo español frente a los Estados Europeos como los pertenecientes al mercado común (mucho más ayudado y modernizado en uso de estructuras comerciales, mecanización, etc.).

Se suceden en esta época, situaciones socio—económicas tan importantes como las de la despoblación paulatina del campo, produciéndose un éxodo de población rural hacia las ciudades como consecuencia del despegue industrial y del surgimiento del amplio desarrollo del sector servicios. Este desplazamiento de población del sector primario al secundario, y de éste al terciario (históricamente estudiado por COLIN CLARK), y que en el supuesto de España se vió favorecido ampliamente por los Planes de Desarrollo (subsiguientes al Plan de Estabilización de 1959), por el desarrollo de la industrialización, el crecimiento del turismo (especialmente de costa), etc.

Por ello, la existencia de una gran falta de mano de obra en la agricultura, derivada, a su vez, de los fenómenos migratorios tanto externos como internos, abocaría a que la agricultura se transformara hacia la agro—industrialización, y que el agricultor se convirtiera en empresario, lo que conllevó a cambios en la unidad de producción, y aunque dicha empresa seguía apoyándose en una base familiar, va derivando hacia la idea de “empresa familiar”, ya no se cultiva la tierra para alimentar a la familia de lo que se planta, sino para comercializar lo que el fundo produce.

En este estado de la cuestión empieza a cobrar importancia no sólo el hecho de producir, sino el de ser capaz de introducir en el mercado aquello que se produce, por lo que el agricultor se ve obligado a tener que participar en el ciclo productivo, o bien interviniendo más en él, o bien completándolo totalmente hasta el consumidor final. Todo ello a través o de primeras transformaciones o de actividades de manipulación, distribución, transporte, envasado,...



Hay que añadir que el citado movimiento migratorio hacia las ciudades, tanto españolas como europeas, genera un envejecimiento y femineización de la población del medio rural, ya que quienes permanecen en el campo son las personas de más edad y las mujeres casadas, que quedan cuidando los hijos y cultivando los campos, mientras la gente joven, soltera y los hombres salen a trabajar fuera de la estructura familiar. Así, es previsible la tendencia hacia la disminución de la población activa agraria.

Esto propicia una concentración de tierra, que afecta especialmente a los minifundios y a una paulatina desaparición de los considerados “latifundios” que van reconvirtiéndose en empresas agrarias comerciales, aunque no necesariamente se dediquen a los cultivos intensivos.

El otro aspecto importante a tener en cuenta ya aludido es la emigración a países del resto de Europa, fruto del despegue de las economías europeas que fue impresionante desde los primeros años de la década de los 50. Los ingresos que obtenían los emigrantes generaban una entrada importante en nuestra balanza de pagos. Estos ingresos se canalizaban, fundamentalmente, hacia el mundo rural, ya que en él residían muchas de las familias de los emigrantes.

El Profesor AMAT ESCANDELL<sup>10</sup> pone de manifiesto que en estas últimas tres décadas había existido una preocupación por dictar normas legales que tenían como fin “*regular instrumentos jurídicos para la comercialización de los productos agrarios. Así en los años setenta se produjo la legislación de las denominadas Agrupaciones de Productores Agrarios*<sup>11</sup> - destacamos las sociedades cooperativas y las sociedades agrarias de transformación o cualquier otra forma asociativa que tenga por fin la creación de una persona jurídica para la explotación conjunta de la tierra-; *en los ochenta el régimen jurídico de*

---

<sup>10</sup>. Amat Escandell, L., “Instrumentos jurídicos de la comercialización agraria” en *Operación Jovellanos: propuestas de reforma para la agricultura española*, Madrid, 2000, pp.263 y s.s

<sup>11</sup>. Ley de 22 de julio de 1972 y su Reglamento de 26 de julio de 1973, se trata del asocianismo agrario con el objetivo de comercializar los distintos productos agrarios, así como ejemplos actuales más destacables encontramos las sociedades cooperativas - a nivel estatal la Ley 27/1999 de 16 de julio sobre cooperativas agrarias, y la Ley 8/2001, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana - y las sociedades agrarias de transformación- Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto-.

*contratación de productos agrarios<sup>12</sup> y en los noventa la creación de las Organizaciones Interprofesionales Agrarias<sup>13</sup>...”.*

Todas estas circunstancias han ido moldeando el estado actual de la agricultura española, y así hoy en día, en palabras del Profesor MILLÁN SALAS<sup>14</sup> nos encontramos con problemas como *la reducida dimensión de las explotaciones, el envejecimiento de la población agraria, la rigidez de los mercados de la tierra, la escasa flexibilidad en los modos de producción o la insuficiencia en la organización comercial.*

En consecuencia, actualmente la actividad agraria ha pasado a regirse por los principios propios de la economía, que como fruto de todas las circunstancias mencionadas ha provocado el cambio de una agricultura de subsistencia, orientada hacia el autoconsumo familiar, a una agricultura que persigue suministrar al mercado o productos agrarios aptos para el consumo; es decir, nos encontramos con que el sector agrario se ha convertido en uno económico como lo son la industria o los servicios, aunque, eso sí, con particularidades propias.

Además, habría que añadir que se está haciendo realidad la desaparición de muchos agricultores autónomos y por cuenta propia (empresarios agrarios) por jubilación o por muerte, ya que sus hijos no han mantenido la profesión de sus progenitores. El aumento del nivel de vida de la población que se traduce en la mejora de la formación y especialización de los hijos de los agricultores que les lanza a la búsqueda de empleos mejores; la creación de nuevos puestos de trabajo, especialmente en el sector servicios; y como decimos, también juegan un papel importante los avances en la educación que generan cambios profesionales en los descendientes de los agricultores.

Todo esto ha llevado a una progresiva despoblación de las áreas rurales<sup>15</sup>, que pretende ser compensada a través de la llegada de inmigrantes de todo tipo

---

<sup>12</sup> . Ley 19/1982, de 26 de mayo, sobre contratación de productos agrarios.

<sup>13</sup> . La ley 38/1994, de 30 de diciembre, sobre organizaciones interprofesionales agroalimentarias, la Ley 2/2000, de 7 de enero, que regula los contratos tipo de productos agroalimentarios y el RD 1660/2000 de 29 de septiembre.

<sup>14</sup> . Millán Salas, F., “Explotaciones agrarias prioritarias”, en VVAA VII Congreso Nacional de Derecho Agrario, Universidad Politécnica de Valencia, 1998, pp.39 y s.s.

<sup>15</sup> . Según se desprende del Censo Agrario de 1999 había 746.944 explotaciones dirigidas por un titular de 55 años o más que carecía de un continuador.

(legales e ilegales), que necesitan trabajar y se ocupan de los puestos de trabajo que los nacionales no desean. Estos inmigrantes han supuesto la repoblación de esas zonas, en donde encuentran una vivienda y trabajo, como jornaleros o contratados por los propios empresarios agrarios, lo que ha provocado que se conviertan en una pieza clave para la subsistencia de las empresas agrarias.

Otro de los graves problemas que sufren las explotaciones es el constante descenso de los precios de los productos agrarios, como consecuencia de una economía caracterizada por la globalización y de una paulatina desaparición de algunas ayudas estatales y comunitarias que mantenían algo artificialmente las economías agrícolas. Lo que ha propiciado la necesidad de cambios no sólo en las técnicas de cultivo, sino también en la comercialización, es decir, tender hacia una agricultura más empresarial, de cada vez explotaciones más rentables y de ventas a través de instituciones que defiendan los intereses de los vendedores de materias primas agrarias, frente a intermediarios y grandes empresas transformadoras y comercializadoras.

Ante esta nueva situación adquiere relevancia la salida al mercado de los productos agrarios, y surgen figuras que pretenden regular formas distintas de ejercer la actividad agraria, y que suponen una ruptura con el ejercicio clásico de la misma. Se trata, en definitiva, de planificar la producción agraria, forestal y ganadera a fin de mejorar las demandas sociales; es decir, se impone una agricultura a la carta, que se caracteriza porque el agricultor trabaja sobre pedido como si nos hallásemos ante el sector industria o servicios. Esto es una muestra más del cambio de la agricultura convencional hacia una moderna en la que impera la idea empresarial, y cobran importancia las cuestiones relativas a la comercialización.

Así, ante la liberalización de los mercados la PAC ha sentido la necesidad de lograr el equilibrio entre la oferta y la demanda de los productos agrarios, con el fin de asegurar la salida de las cosechas, y por tanto, la subsistencia de la agricultura como medio de vida, así como frenar el abandono de esta actividad económica, a la que estamos asistiendo en estos últimos años.

Esta labor, entre otras finalidades<sup>16</sup>, la intentan llevar a cabo actualmente instituciones como las Organizaciones Interprofesionales Agroalimentarias (OIA), o a través de los denominados contratos de integración agroindustrial<sup>17</sup>.

Las OIAS como su propio nombre indica se trata de sociedades con personalidad jurídica propia e integradas por los representantes de los distintos miembros de una misma cadena agroalimentaria. De entre las primeras OIAS creadas en Valencia<sup>18</sup> destaca INTERCITRUS<sup>19</sup>.

Estas sociedades tienen por objeto el alcanzar objetivos tales como un mejor conocimiento de los mercados, mejorar la calidad de los productos (desde la fase de producción hasta la del consumidor), la defensa del medio ambiente, adaptar el producto de que se trate a las exigencias del mercado y, más concretamente, que los productos agrarios gocen de una buena aceptación en el mismo. Así, dichas sociedades propugnan convenios y contratos de compraventa a través de los cuales el agricultor y los empresarios agroalimentarios acuerdan las bases para la producción de los mismos, a fin de que respondan a requisitos de calidad (clase y calidad de los frutos, un calibre determinado...) y de seguridad alimentaria, y que dichas producciones dependan de las exigencias del consumidor en cada momento.

Estos contratos suponen, por un lado, que el agricultor produzca aquello que la sociedad demanda y que por tanto sea lo que elabore, y por otro lado, que conozca la contraprestación que va a recibir por sus productos, y valore los

---

<sup>16</sup>. Artículo 3 de la Ley 38/1994, de 30 de diciembre, reguladora de las Organizaciones Interprofesionales Agroalimentarias, que enumera las finalidades de las organizaciones interprofesionales agroalimentarias.

<sup>17</sup>. La ley 38/1994, de 30 de diciembre, sobre organizaciones interprofesionales agroalimentarias, en su artículo 3.h, enumera como una de las finalidades de las organizaciones interprofesionales la "elaboración de contratos tipo compatibles con la normativa comunitaria".

<sup>18</sup>. Cabe mencionar que muy recientemente (DOGV de 22 de julio de 2.005) y tras la buena experiencia apreciada desde 1996 hasta nuestros días (por Orden de 27 de marzo de 1996 de la Consellería de Agricultura, Pesca y Alimentación, se regularon la concesión de ayudas a las organizaciones profesionales agrarias con presencia en el territorio de la Comunidad Valenciana) se ha aprobado la concesión de ayudas a las organizaciones profesionales agrarias para consolidarlas y contribuir a la profesionalización de la agricultura valenciana.

<sup>19</sup>. Al respecto Llobart Bosch, D., y Amat Llobart, P., en "Institucionalización del sector agroalimentario cítrico valenciano. La constitución de la Interprofesional Cítrica Española INTERCITRUS" publicado en *Actas del V Congreso Nacional de Derecho Agrario*, Vigo, 1995, pp.191-206. Amat Llobart, P., "La interprofesional cítrica española Intercitrus: aspectos jurídicos y económicos", publicado en *Estudios de Derecho Agrario. VI Congreso Nacional*, Málaga, 1997, pp.233-248.

costes que le suponga su obtención, así como los beneficios que le puedan comportar<sup>20</sup>.

El Profesor DE LA CUESTA SÁENZ es de la opinión de que *“las OIA pueden desempeñar un importantísimo papel en la estabilización de los mercados agrarios, pero también pueden ser la baza decisiva en la mejora de la calidad, de la seguridad e incluso de la adopción de prácticas no agresivas para el medio ambiente rural. En suma, de este tipo de autorregulaciones, se puede esperar los máximos beneficios...”*<sup>21</sup>. Además, señala el autor que los Consejos Reguladores de las Denominaciones de Origen pueden llevar a cabo las funciones de una OIA, aunque, eso sí, sobre un producto muy específico.

Otro hecho significativo que se está produciendo en la agricultura como respuesta al constante descenso de los precios de los productos agrarios, y como un mecanismo para hacerla más competitiva y más rentable es la externalización de la misma actividad. Esta figura consiste en la contratación de servicios especializados a terceros ajenos a la explotación para llevar a cabo el desempeño de las faenas esenciales en la misma; estas pueden oscilar desde la realización de labores mecánicas, tratamientos fitosanitarios hasta la gestión administrativa o empresarial.

La externalización suele llevarse a cabo o por empresas que surgen “ad hoc” con estos fines (PYMES), o si se trata de la relativa únicamente a la maquinaria suele llevarse a cabo por Cooperativas o Sociedades Agrarias de Transformación<sup>22</sup>, e incluso pequeños agricultores que desempeñando estos trabajos consiguen ingresos complementarios a sus rentas agrarias.

Esta figura se ha desarrollado porque representa una reducción de costes, la aplicación de innovaciones tecnológicas, y el disponer de mano de obra

---

<sup>20</sup> . Recientemente se ha aprobado (BOE 8 de junio 2005) el contrato-tipo de compraventa de vinos para la campaña 2004-2005, a través de la Orden APA/1694/2005 de 26 de mayo, por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de vinos para la campaña vitícola 2004/2005. Su vigencia será de un año a partir de su publicación en el BOE (hasta julio 2.006). Este sector ha solicitado incentivos con el objetivo de incentivar su utilización por las ventajas que representa, como son la transparencia en las relaciones comerciales; evita gastos en la resolución de litigios...y las posibles ayudas fiscales con destino a la industria alimentaria.

<sup>21</sup> .De la Cuesta Sáenz, J.M., “Nuevo régimen jurídico de la producción agraria y biodiversidad” Cuadernos de Derecho Agrario 2004, 1, p.70.

<sup>22</sup> . A tenor del artículo 1.665 y siguientes del Código Civil se trata de sociedades de naturaleza civil, reguladas por el RD 1776/1981, que establece las normas básicas para la constitución, funcionamiento, disolución y liquidación de las SAT, actuando el Código Civil como norma supletoria. El artículo 1 del citado RD conceptúa a las SAT como sociedades

cualificada, y que curiosamente ha comenzado a darse en los minifundios y con el paso del tiempo ha ido generalizándose a explotaciones de toda clase. La Profesora LLOMBART BOSCH<sup>23</sup> señala que según el último Censo Agrario cerca de 420.000 explotaciones, es decir, una cuarta parte de las existentes contratan el trabajo agrícola con empresas de servicios, y no contratan directamente a asalariados para el desempeño de tales labores.

En última instancia, cabe mencionar las actuaciones sobre Concentración Parcelaria como un mecanismo adecuado para hacer viables las explotaciones de aquellos titulares que posean parcelas dispersas y ello a través de su acumulación y conversión en explotaciones más idóneas. Se trata de una forma de mejorar y modernizar las estructuras de las explotaciones agrarias, y sobre todo, de reducir los costes de producción.

Todas estas transformaciones se reflejan en la legislación, la cual pretende hacerse eco de las tendencias de la nueva realidad agraria dándole cobertura e intentando superar, en la medida de lo posible, las deficiencias planteadas, y que ahora pasamos a analizar.

### **I.2.3. El concepto de actividad agraria en las leyes vigentes**

#### **I.2.3.1. En las disposiciones de la Unión Europea**

El hecho de que nuestro País se halle formando parte de la Unión Europea supone la aceptación de una Política Agraria Común (PAC), lo que conlleva la prevalencia de todo su sistema normativo sobre el ordenamiento interno.

Por lo que resulta relevante en primer lugar, determinar el criterio sobre el que la UE sienta la base de la agricultura. En segundo término, conocer aunque sea de forma breve, la evolución de esta Política Comunitaria hasta el momento actual, para así entender las tendencias actuales hacia las que camina la agricultura europea.

---

civiles con fines económico-sociales destinados a la producción, la transformación y comercialización de los productos agrícolas, ganaderos o forestales.

<sup>23</sup>. “La modernización de las explotaciones y los arrendamientos rústicos en general y en particular en la Comunidad Autónoma Valenciana” Jornadas sobre el contrato de arrendamiento rústico y la modernización de las explotaciones agrarias, Valencia 27 de abril 2004, p.19.

## A.— La noción de actividad agraria en la UE: el producto agrícola

Tanto el Tratado de Roma como el Tratado de la Unión Europea regulan la PAC sobre una base económica: la de reglamentar la agricultura y el comercio de los productos agrarios de la Comunidad. En consecuencia su preocupación reside en que aquello que se produzca se introduzca en el mercado, por lo que va a pretender regular la agricultura en aras a este fin. Todo ello tiene su razón de ser en los efectos que han propiciado los cambios económicos, la mundialización de los mercados agroalimentarios y la liberalización de los mismos.

Toda la base de la ordenación de la agricultura reside en la noción de producto agrícola<sup>24</sup>. El artículo 32 del Tratado de la Unión Europea entiende como tales los productos de la tierra, de la ganadería y de la pesca, así como los productos de primera transformación relacionados con aquellos.

Por tanto, de este precepto podemos extraer tres conclusiones. Por un lado, considerar como actividad agraria no solamente a la vinculada a la tierra y a la explotación agraria, sino también a la relacionada con la naturaleza y con los seres vivos, incluyendo tanto aquella actividad que se desarrolla en un ambiente natural como la que ejercita el hombre para obtener un producto vegetal o animal. Se trata, pues, de un concepto que se encuentra en armonía con la realidad agraria de hoy en día, y que se corresponde con la producción de seres vivos y que no distingue entre una agricultura con o sin tierra, nuevos sistemas de engorde de ganado, cultivos hidropónicos, etc...

En segundo lugar, cabe decir que incluye como actividad agrícola a la pesca<sup>25</sup>, a la que la legislación nacional española aún no la considera como tal. Por tanto, debe quedar equiparada a las otras por disposición de la Unión Europea<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> . Massart.A y Sánchez Hernández.A., "El objeto del Derecho Agrario. Reflexiones actuales sobre su dogmática" Manual de instituciones de Derecho Agro ambiental Eurolatinoamericano, p.122, considera al Derecho Agrario como el derecho de la producción, producción que consiste en seres vivos, animales o vegetales.

<sup>25</sup> . Artículo 32 "El mercado común abarca la agricultura y el comercio de los productos agrícolas. Por productos agrícolas se entienden los productos de la tierra, de la ganadería y de la pesca, así como los productos de primera transformación directamente relacionados con aquellos".

<sup>26</sup> . Así, es tal y como ocurre en la legislación italiana como dispone el artículo 1º, apartado 1º del DECRETO LEGISLATIVO 18 maggio 2001, n. 228 Orientamento e modernizzazione del settore agricolo (Decreto Legislativo 228 de 18 de mayo de 2001 dedicado a la modernización de

El Profesor SÁNCHEZ HERNÁNDEZ<sup>27</sup> considera que equiparar los productos de la pesca a los agrícolas, pecuarios y forestales, supone igualar cosas que en su esencia son distintas. En consecuencia, *el pescador dedicado a la captura y recolección de organismos acuáticos, peces, crustáceos, moluscos en aguas dulces, naturales o artificialmente estancadas, aguas marinas, marismas o albuferas* lleva a cabo una actividad agraria por equiparación a tenor del mandato impuesto por la normativa comunitaria.

En síntesis, a tenor de la legislación comunitaria el concepto de producto agrario abarca tanto a los productos pesqueros como a aquellos procedentes del agro y transformados. Sin embargo, a efectos de nuestro estudio conviene decir que nos centraremos, principalmente, en las actividades agropecuarias.

En tercer término, se consideran agrarias todas aquellas manipulaciones que resultan necesarias que el productor realice sobre los productos de la tierra, de la ganadería o de la pesca, para su introducción o aceptación en el mercado. Por tanto, se refiere ya no solamente a la obtención del producto vegetal o animal sin transformaciones, sino también a todos aquellos que hayan experimentado alguna transformación.

Al respecto el Profesor VATTIER FUENZALIDA<sup>28</sup> afirma pueden ser *tanto transformados como espontáneos, provenientes de la agricultura, la caza y la pesca, y pueden estar o no destinados a la alimentación humana.*

En todo caso para que no surja ninguna duda en cuanto a lo que debe ser aceptado como producto agrario, en el Anexo I del Tratado de la Unión Europea se contiene una enumeración detallada y cerrada de todos aquellos que así se consideran por parte de la Comunidad Europea. Por lo que en última instancia, tendrán la consideración de productos agrarios todos aquellos que se especifican en el citado Anexo.

---

la agricultura) establece: *”Es empresario agrícola quien ejerce una de las siguientes actividades: cultivo del fundo, silvicultura, cría de animales y actividades conexas. Por cultivo del fundo, silvicultura y cría de animales se entienden las actividades dirigidas al cuidado y desarrollo de un ciclo biológico, o de una fase necesaria del mismo, de carácter vegetal o animal, que utilizan o pueden utilizar el fundo, el bosque o las aguas dulces, marismas o marinas”*. Se considera expresamente a la pesca como actividad agraria.

<sup>27</sup> . Sánchez Hernández, A., “Nueva configuración jurídica de la actividad agraria”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, año XVIII n°40, diciembre 2002, p.14.

<sup>28</sup> . Vattier Fuenzalida, C., “Las nuevas...”, *op.cit.*, p.9.



En conclusión la actividad agraria será aquella que persigue mediante la acción del empresario la obtención de un producto agrario (animal o vegetal) con o sin transformaciones. Por tanto, será agraria toda actividad que pretenda tal fin en consecuencia cobra vital importancia dilucidar qué es y qué no es producto agrario, y para ello nos remitiremos al citado Anexo I.

Dependiendo de esta clasificación cerrada del Tratado Constitutivo sabremos cuando nos hallamos ante una actividad agraria, y cuando nos encontramos ante otro tipo.

El hecho de que la agricultura en la UE esté concebida de distinta forma y tome como base al producto agrícola provoca una serie de dificultades, que como pone de manifiesto la Profesora LLOMBART BOSCH<sup>29</sup>, se traducen en la necesaria adaptación de los ordenamientos nacionales al Comunitario. De ahí, que se hayan llevado a cabo revisiones normativas en países como Francia o Italia, en los que se admiten las tesis biológicas como pilar de la actividad agraria; y por ello se aceptan todas las acciones que el agricultor pueda llevar a cabo con el fin de intervenir en parte o completamente del ciclo productivo; y en consecuencia, la agricultura posee un contenido muy amplio, en el que se incluyen todas las actividades de crianza de animales (ganado) y de acuicultura (peces, ya sean en agua dulce o salada...), así como las dedicadas a cultivar vegetales.

#### B.—La evolución de la PAC

La política agraria común tiene sus orígenes en la Conferencia de Stressa de 1958 con la que se pretende dar respuesta a una realidad económica y social marcada por las penurias económicas causadas por la Segunda Guerra Mundial. En consecuencia se persigue aumentar la productividad y estimular la oferta con el fin de garantizar el autoabastecimiento alimenticio, así como el incremento de las rentas agrarias. El Catedrático GARCÍA DELGADO y la Profesora

---

<sup>29</sup>. Llombart Bosch, D., "Hacia una concepción unitaria del derecho agrario europeo. Sus nuevas dimensiones" IV Congreso Internacional de Derecho Agrario, La Habana (Cuba), junio 2004, p.9.

GARCÍA GRANDE<sup>30</sup> resumen en tres los objetivos de partida de la PAC: *unidad de mercado, preferencia comunitaria y solidaridad financiera*. Se pretende alcanzar estos objetivos a través de *un establecimiento de precios generosos y sistemas de intervención iguales en todo el territorio comunitario, férrea protección en frontera de la producción interna frente a la competencia exterior e íntegra cobertura financiera por parte del presupuesto común*.

La aplicación de estos medios para conseguir los fines detallados llevó a una serie de efectos, de entre los que cabe mencionar los siguientes, a saber: los excedentes generados por los elevados precios; la mayor preocupación por parte de la PAC del sector continental en detrimento del mediterráneo; la explotación agraria a través de modelos intensivos, lo que ha propiciado un enorme daño medioambiental; la aparición de problemas alimentarios y sanitarios como por ejemplo el caso de las vacas locas, etc.

Todo ello llevó a que la PAC no sólo fuera criticada en el entorno comunitario, sino también en el espacio internacional, y tanto por los países en vías de desarrollo como por los más avanzados, lo que conduce a los reiterados intentos de cambio a lo largo de la historia de la PAC. Así, en primer lugar y con el fin de subsanar las deficiencias expuestas surgió la Reforma MacSharry de 1992, (Reglamento CEE 2078/92 de 30 de junio de 1992) que persiguió en palabras del Catedrático GARCÍA DELGADO y de la Profesora GARCÍA GRANDE una “*sustitución gradual de la política de previos y mercados..., por otras parte ayudas directas a las rentas, con subvenciones explícitas y sostenidas por los contribuyentes*”.

Esta reforma se mantiene firmemente durante el siguiente período, el de la Agenda 2000, que surge como una revisión a medio plazo de la PAC, y que pretende fijar las directrices del período 2000-2006, cuyos objetivos principales son establecer un marco financiero y unas políticas más eficaces para la UE.

Sin embargo, lo que comenzó como una simple revisión acabó convirtiéndose en la reforma más importante de la PAC, fruto de ella fue el Reglamento CE 1257/99, de 17 de mayo de 1999, el cual disponía entre otros la incorporación a la PAC de elementos de protección ambiental. Estas medidas

---

<sup>30</sup>. J.L. García Delgado y M. Josefa García Grande., *Política agraria común: balance y perspectivas*, Colección Estudios Económicos, núm.34, Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Barcelona, 2005, p.10.

oscilan entre la imposición de normas mínimas que deben respetar los productores agrarios en materia medioambiental, y aquellas de carácter ecológico tendentes a preservar el paisaje y la calidad ambiental, llegando incluso a ser compensados por las pérdidas que en sus rentas profesionales pudieran ocasionar los beneficios y cuidados dedicados al medio ambiente y a la naturaleza.

En consecuencia, los valores económicos han sido atemperados por objetivos ecológicos. El campo es considerado como un conjunto de bienes, no solamente productor de frutos y primeras materias, sino también como reserva de paisajes, de costumbres rurales, de tradiciones, de población necesaria a su continuidad y conservación.

Las ayudas al desarrollo rural cobran desde este momento, un nuevo rumbo, ya que plantean mejoras, no sólo a ciertas explotaciones agrarias o zonas desfavorecidas, sino dirigidas en general a la mejora de todo el mundo rural. Cambia la dirección economista de ayudar a la agricultura y a ciertos agricultores a tiempo completo (agricultor a título principal). Así, se apuesta por la mejora no solo de la sociedad vinculada con la economía agraria, sino también de los hábitats y espacios rurales, de la vida y la sociedad campesina, del medio ambiente natural.

El segundo cambio reside en que las ayudas no están dirigidas a un tipo determinado de agricultor, sino a las explotaciones, familiares o no, pero que sean viables, o tengan la posibilidad de alcanzar la viabilidad.

La PAC según el Profesor BALLARÍN MARCIAL<sup>31</sup> debía enfrentarse a los nuevos retos constituidos por la globalización y progresiva liberalización de los mercados- derivada fundamentalmente del Acuerdo de Marraquech de abril de 1994-; por la protección del medio ambiente; por lograr una agricultura sostenible que ayude a combatir el hambre y pobreza en el mundo-Conferencia de Río de julio de 1992-, y en último lugar, por la absorción de las nuevas tecnologías.

---

<sup>31</sup> . Ballarín Marcial, A., “Los criterios o principios generales para asentar el sistema agroalimentario”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XVIII nº40, diciembre 2002, p.28.

En consecuencia, la PAC ha optado por la ruptura de la idea de la existencia en la agricultura de dos mundos separados: el de la producción de la materia prima y el de la comercialización y la transformación<sup>32</sup>.

Posteriormente en el año 2003 se ha llevado a cabo una segunda reforma de la PAC a través del Reglamento 1.782/2003 del Consejo, de 29 de septiembre, que deroga el 1.259/1999, relativo a los regímenes de ayuda a los agricultores y el 1.251/1999 sobre el régimen de apoyo a los productores de determinados cultivos herbáceos. La reforma de la PAC de 2003 introduce un sistema de pago único por explotación en concepto de ingresos (en España se aplica desde el 1 de enero de 2006<sup>33</sup>), y disocia las ayudas directas a los productores (separa ayudas y producción).

Todos los agricultores tendrán derecho a los pagos únicos, independientemente de su producción, siempre y cuando dediquen las tierras a actividades agrícolas y las ayudas se diseñan como unos ingresos complementarios a los suyos. Se han excluido ciertos cultivos permanentes como la viña, la producción de frutas y hortalizas y la de las patatas distintas de las utilizadas para la fabricación de fécula. Asimismo, también se han establecido regímenes de subvención especiales para el trigo duro, el arroz, el algodón, el tabaco, etc....

Este sistema de pago se calcula dependiendo de los derechos que los agricultores hayan detentado en el período 2000-2002, y se halla en función de la superficie de la explotación, sin tener en cuenta la producción. Su finalidad es garantizar unos ingresos más estables para aquellos agricultores que produzcan exclusivamente atendiendo a las alternativas y opciones de mercado.

En contrapartida para acceder a estas ayudas los agricultores están obligados al cumplimiento de unos requisitos; por un lado, a mantener sus tierras en buenas condiciones agrarias y respetar las normas en materia de salud

---

<sup>32</sup>. Informe Mensual, julio—agosto 2.005, p.77, España en el período 1994—2003 ha recibido 58.330 millones de euros de la Unión Europea en le marco de la PAC, una cifra equivalente al 1% del PIB total español. Cabe decir que España es el cuarto productor agrario en orden de importancia, por detrás de Francia, Italia y Alemania.

<sup>33</sup>. Por lo que durante el período transitorio es preciso determinar los requisitos de necesario cumplimiento ligados a los sistemas vigentes de ayudas directas a los agricultores para la campaña 2005/2006, y en el año 2005 a los ganaderos, de lo que encarga el RD 2353/2004, de 23 de diciembre, sobre determinados regímenes de ayuda comunitarios a la agricultura para la campaña 2005/2006 y a la ganadera para el año 2005.

pública, zoosanidad y fitosanidad, medio ambiente y bienestar de los animales (ecocondicionalidad).

Por otro lado, se comprometen a retirar de la producción parte de las tierras de su explotación, las cuales deben mantenerse en buenas condiciones agrarias y medioambientales, y podrán estar sujetas a rotación.

Esta Reforma ha sido completada con otra relativa a los productos mediterráneos (olivar, tabaco y algodón, fundamentalmente), que ha perseguido los mismos principios, pero atendiendo a las especialidades que tales productos presentan, como por ejemplo el carácter permanente del olivar.

#### I.2.3.2. En las leyes agrarias vigentes en España

En primer lugar, analizaremos la Ley 19/95, de 4 julio, de Modernización de Explotaciones Agrarias (LMEA) y el Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la Mejora y Modernización de las Estructuras de Producción de las Explotaciones Agrarias, ambas disposiciones persiguen como objetivos el intentar superar los problemas planteados en la agricultura española en los años 90, así como corregir las deficiencias en las estructuras que siguen supeditando el que las explotaciones agrícolas sean más competitivas.

Vamos a ver, en primera instancia, lo que entiende esta ley por actividad agraria. Así se considera como tal al *“conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales”*.

VATTIER FUNZALIDA<sup>34</sup> señala que a tenor del artículo 355-II del Código Civil los productos agrarios poseen la naturaleza jurídica de frutos industriales, *ya que se obtienen por el cultivo y el trabajo, los cuales consisten habitualmente en diversas operaciones de índole mecánica y química. De aquí que los productos agrícolas, ganaderos y forestales sean siempre productos transformados, salvo los frutos espontáneos...*. Asimismo, la LMEA considera como actividad agraria principal también *la venta directa por parte del agricultor de la producción propia sin transformación* (por ejemplo las frutas,

---

<sup>34</sup> . Vattier Fuenzalida, C., “Las nuevas actividades agrarias en el desarrollo rural” Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XVIII,nº40, diciembre, 2002, p.9.

las hortalizas), siempre que se lleve a cabo dentro de la explotación, *en mercados municipales o en lugares donde no sean establecimientos comerciales permanentes*. Se trata, pues, de una intervención por parte del productor en la culminación del proceso productivo: la comercialización de las materias primas que produce. Esta venta posee naturaleza civil y no mercantil, según dispone el artículo 326.2º del Código de Comercio<sup>35</sup>.

Cabe matizar que la obtención de estos productos ha de tener la consideración de actividad agraria principal, pero que no representa la única, ya que la actividad agraria también incluye las manipulaciones y transformaciones industriales que sobre los mismos se lleven a cabo, y de las que se ocupan la LMEA en su artículo 2 apartado 5<sup>36</sup> y en el citado Real Decreto (artículo 2.5º) a las que denominan actividades complementarias.

Estas dos disposiciones distinguen tres tipos de actividades complementarias. Un primer grupo en el que se encuentran aquellas que aunque no son netamente agrarias, ya que no se refieren ni a primeras transformaciones ni a manipulaciones de los productos agrarios, se encuentran vinculadas al sector agrario de una manera muy particular, y en ellas se incluyen todas aquellas formas de participación del titular de una explotación agrícola.

El Profesor SÁNCHEZ HERNÁNDEZ<sup>37</sup>, opina que la Ley no realiza una equiparación entre las actividades agrarias y las complementarias, sino simplemente las está diferenciando, y ello porque no todas ellas pueden calificarse de conexas a la principal, por adolecer de punto de conexión con la misma, tal es el caso de la participación y presencia del titular de una explotación agraria en unas elecciones públicas (concejalías en municipios rurales), en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical (sindicatos agrarios), cooperativas agrarias o profesionales. Todas ellas aunque se encuentran vinculadas al sector agrario, no forman parte del desarrollo normal de la propia actividad productiva agraria.

---

<sup>35</sup>. Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil*, 18ª Edición, Valencia, 2005, pp.830—832, según disponen los artículos 325 y 326 del Código de Comercio, la compraventa sólo es mercantil si reúne los siguientes requisitos:”1º)Ha de recaer sobre bienes muebles. La venta de bienes inmuebles es civil. 2º)El comprador ha de adquirir la cosa para revenderla en el mismo estado, o transformada, con lucro. 3º) El vendedor no ha de ser agricultor, ganadero o artesano o consumidor..., el vendedor ha de ser empresario mercantil, o persona que ya adquirió la cosa para revenderla con ánimo de lucro...”.

<sup>36</sup>. Esta regulación es fruto de la modificación introducida por la Ley 66/1997 de 30 de diciembre, cuya Disposición Adicional 32ª.

Serían, pues, supuestos de actividades complementarias, pero no conexas, ya que no dependen de la explotación agraria propiamente dicha.

Las segundas serán las de transformación de los productos de su explotación, que comprenden cualquier modificación que sobre los mismos se practique, entendiéndose por tales tanto las transformaciones industriales, como las manipulaciones que se tengan que realizar para introducir los productos agrarios en el mercado, y que constituirán un cauce de revalorización de los mismos. Se trata en ambos casos, pues, puramente de actividades previas a la comercialización, que el agricultor puede realizar en su propia explotación agraria o en su cooperativa, añadiendo al valor de su materia prima, la plusvalía que aportan al producto dichas manipulaciones necesarias.

Sin embargo, cabe resaltar que, a diferencia del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000<sup>38</sup>, la citada Ley y el Real Decreto correspondiente no distinguen expresamente entre actividades de manipulación y de transformación, y las consideran a las dos como complementarias de la principal, englobándolas en el mismo grupo bajo la denominación de “*actividades complementarias de transformación de los productos de su explotación*”.

La Profesora TORRES GARCÍA<sup>39</sup>, interpreta que a tenor de la LMEA se pueden diferenciar dos tipos de actividades agrarias, las que se identifican con la obtención de productos agrícolas, ganaderos o forestales – que serían las agrarias propiamente dichas -, y las que son complementarias. Esta diferenciación guardaba semejanza con el anterior artículo 2135 del Código Italiano de 1942, derogado por el Decreto Legislativo 228 de 18 de mayo de 2001 dedicado a la modernización de la agricultura. Dicho precepto definía

---

<sup>37</sup>. Sánchez Hernández, A., “Nueva configuración...”, op.cit.,p.15.

<sup>38</sup>. Dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo (BOE 29 noviembre 2000).

<sup>39</sup>. Torres García, T.F., “El arrendatario como profesional de la agricultura” pp.1775 en VVAA *Homenaje al Profesor Bernardo Moreno Quesada*, Almería, 2000, establece dicha distinción al determinar los requisitos que se han de cumplir para poder ser considerado profesional de la agricultura a tenor de la LMEA 15/1995 de 4 de julio, así teniendo en cuenta el artículo 2.5º, según el cual dicho concepto gira en torno a tres requisitos: que ha de ser titular de una explotación agraria; que la renta ha de obtenerla de actividades agrarias o complementarias; y que el tiempo dedicado a actividades agrarias o complementarias sea superior a la mitad de su trabajo total.

como empresario agrícola al que ejerciera una actividad dirigida al cultivo del fundo, a la silvicultura y a la crianza de animales; y en segundo término, al que ejercitara actividades conexas, entendiendo como tal “*la actividad dirigida a la transformación o venta directa de los productos agrícolas cuando está en los fines del ejercicio normal de la agricultura*”.

VATTIER FUENZALIDA<sup>40</sup> señala que actualmente en Italia al igual que en Francia<sup>41</sup> se definen a las “*actividades productivas con arreglo al criterio biológico de la agrariedad*”. Las actividades agrarias a tenor del nuevo texto italiano<sup>42</sup> serán aquellas que tienen por objeto el “*cultivo del fundo, la silvicultura y la cría de animales, y consisten en el cuidado y desarrollo de un ciclo biológico, o de una fase necesaria del mismo, de carácter vegetal o animal, siempre que utilice o pueda utilizar el fundo, el bosque o las aguas dulces, marismas o marinas*”.

Observamos que a pesar de que el nuevo precepto se aproxima a la teoría agrobiológica de CARROZZA de la “*agrarietá*”, existe una clara divergencia, ya que ésta tesis sostiene que la actividad agraria tiene como objetivo el cultivo o la cría de cualquier ser vivo sin necesitar como sustento el fundo, el bosque, o las aguas dulces, marismas o marinas, cosa que la legislación italiana defiende, y así entiende como actividad agraria aquella que se dirige al cuidado de seres vivos que utilizan el fundo, el bosque, o las aguas dulces, marismas o marinas<sup>43</sup>.

En último lugar, caben citar las actividades relacionadas con la conservación del espacio natural y de protección del medio ambiente, al igual

---

<sup>40</sup> . Vattier Fuenzalida, C., “Las nuevas actividades agrarias en el desarrollo rural” Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XVIII, n°40, diciembre, 2002, p.9.

<sup>41</sup> . Loi D’Orientation Agricola num 88 de 10 de diciembre de 1998, artículo 2º « *son consideradas agrarias todas las actividades relativas al control y a la explotación de un ciclo biológico de carácter vegetal o animal que constituyen una o varias etapas necesarias para su desarrollo, así como las actividades desarrolladas por un productor agrario cuando constituyan una prolongación del acto de producción o que tiene como soporte su explotación*”.

<sup>42</sup> . Artículo 2135 del Codice civile “*Es empresario agrícola quien ejerce una de las siguientes actividades: cultivo del fundo, silvicultura, cría de animales y actividades conexas. Por cultivo del fundo, silvicultura y cría de animales se entienden las actividades dirigidas al cuidado y desarrollo de un ciclo biológico, o de una fase necesaria del mismo, de carácter vegetal o animal, que utilizan o pueden utilizar el fundo, el bosque o las aguas dulces, marismas o marinas*”.

<sup>43</sup> . La Profesora LLOMBART BOSCH en “Hacia una concepción unitaria del Derecho Agrario Europeo: sus dimensiones” en IV Congreso Internacional de Derecho Agrario, 2004, p.11, pone de manifiesto que el Profesor MASSART critica esta extensión de la empresa agraria, ya que la considera excesiva y fundada en el derecho mercantil.



que las turísticas, actividades agroturísticas que se caracterizan por ser complementarias, pero no conexas, ya que no parten de la manipulación de los productos de la explotación agraria<sup>44</sup>, cinegéticas y artesanales realizadas en su explotación.

Dentro de estas, las primeras hacen referencia a la relación entre la explotación agraria y el respeto al medioambiente. Ello es debido a que las personas que desempeñan actividades agrarias, las llevan a cabo en un medio natural, combinando los recursos que la propia naturaleza les brinda con la introducción cada vez en mayor número de productos elaborados por el hombre como sustitutorios de la fertilidad de la propia naturaleza (abonos, herbicidas, fertilizantes, fitosanitarios,...). Estos abusos en la utilización de productos químicos hacen necesaria una toma de conciencia en favor de la no contaminación, y en la búsqueda del equilibrio entre ambos<sup>45</sup>. Por lo que deben ser las propias instituciones jurídicas las que aseguren un uso adecuado, no depredador del medio natural, donde se realizan o provocan los procesos biológico/agrarios.

MASSART<sup>46</sup> considera que los agricultores actuales tienen tareas que ayer no tenían; se les considera guardianes de la naturaleza, y aunque se les impulsa a abandonar ciertos cultivos (gel de tierras), deben conservar dichas tierras cuidadas y limpias de rastrojos...

El Profesor SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, afirma que se produce un juego de relaciones en las que se entremezclan el interés público (la protección del medio ambiente) con los intereses particulares (la mejora de la producción agraria), de tal manera que, el Derecho Agrario toma una dimensión ambiental sin traicionar su esencia como derecho de la producción agraria, si bien con respeto a ese medio ambiente.

La Catedrática TORRES GARCÍA advierte que el concepto de actividades complementarias es excesivamente amplio, y entre ellas se observa una

---

<sup>44</sup> . Y que han sido impulsadas desde la propia Unión Europea para las que en determinados casos se ha previsto que obtengan una serie de ayudas públicas, al respecto Reglamento nº 1257/99, de 17 de mayo de 1999.

<sup>45</sup> . Sánchez Hernández, A., "Configuración jurídica...", op.cit., p. 283. Arroyo Gómez, M.A., "La problemática del medio ambiente", Documentación administrativa, Escuela Nacional de Administración Pública, nº140, marzo-abril,1971. Martínez De Marigorta Andreu, J., "El problema del medio ambiente en el marco del Derecho agrario español", Revista de Derecho Agrario y Alimentario, abril-junio,1987,pp.19 y s.s.

naturaleza diversa. Algunas se las califica así en atención a su vinculación al sector agrario, mientras que para otras se ha tenido en cuenta el carácter electivo y público de sus cargos, y un último bloque en las que se engloban desde las destinadas a la protección del espacio natural hasta las turísticas o artesanales (se llaman últimamente “actividades alternativas”), exigiéndose en estos casos que se realicen en la propia explotación. En tales supuestos, la Sra.TORRES, considera que pueden “*ofrecer una cierta dificultad en cuanto a su delimitación*”, ya que algunas de ellas “*se configuran con verdaderas políticas comunitarias*”<sup>47</sup>.

Dicha autora concluye diciendo que a la hora de clasificar a las actividades complementarias no se puede hablar de un único criterio definidor para englobarlas, sino que habría que tomar tres. Uno de carácter subjetivo, basándonos en la persona del titular. Otro de tipo objetivo, referido a la transformación de los productos de su explotación. En último lugar, en otros casos se tendrá en cuenta el propio contenido de la actividad (turística, cinegética,...).

En segundo término pasaremos a analizar la actividad agraria en la ley 49/2003, de 26 de noviembre, de arrendamientos rústicos, modificada por la Ley 26/2005, de 30 de noviembre, por recaer en este tipo contractual una importancia significativa en el desarrollo de la actividad agraria en tenencia indirecta del fundo.

Mas antes de analizar la ley, debemos señalar algunas características socio—económicas del citado contrato. La agricultura en nuestro país se ha caracterizado por ser típicamente de propietarios, ya que las ¾ partes de las tierras se explotan en régimen de propiedad, mientras que el arrendamiento representa ¼ de la superficie total de las explotaciones. Además, el papel que ha jugado el arrendamiento no ha sido siempre el mismo, sino que ha variado dependiendo del momento histórico.

---

<sup>46</sup>. Massart,A., *El objeto...*,op.cit.,p.124.

<sup>47</sup>. Torres García, T.F.,“El arrendatario...”,op.cit., p.1783, así a modo de ejemplo enumera una serie de normas comunitarias que de alguna manera se han ocupado de estas materias: Reglamento nº 2328/1991 del Consejo de 15 de julio 1991 relativo a la Mejora Eficacia de las Estructuras Agrarias; el Reglamento CEE nº1760/87 del Consejo de 15 de junio de 1987.

Así, en los censos agrarios observamos que durante las décadas de 1962—1989 habían desaparecido alrededor de 600.000 explotaciones agrarias, mientras que en la década de 1989—1999 lo fueron 500.000 explotaciones. Por lo que ante la continuidad de tales perspectivas de disminución de la población activa agraria y el consecuente abandono de la tierra, se ha considerado al arrendamiento como una pieza clave a la hora de facilitar la movilidad de la tierra. Se trata de un instrumento bastante idóneo para que aquellas explotaciones que queden libres puedan ser incorporadas a otras bajo esta fórmula jurídica.

Al mismo tiempo, este contrato es apropiado no solamente para la ampliación de explotaciones ya existentes, sino también para la creación de nuevas empresas agrarias, la eliminación de explotaciones agrarias inviables, y la reestructuración de empresas en marcha. Ello es debido a que el arrendamiento representa para el empresario—arrendatario un desembolso mucho menor de capital en la ampliación de la base territorial de la explotación.

En cuanto a la evolución, en España de este tipo contractual, la década de los años 60 se caracterizó por un considerable crecimiento del mismo. Sin embargo, en los años 70 y especialmente en los 80 se observa una detención o parón en la contratación de tierras arrendadas. Ello es debido, posiblemente, a la Ley de Arrendamientos Rústicos de 31 de diciembre de 1980<sup>48</sup>, que instauró una elevada protección del arrendatario, lo que propició un descenso en la oferta de tierras por parte de los propietarios. En contrapartida, la década de los años 90 se ha caracterizado por un fuerte aumento de las tierras arrendadas, concretamente bajo la forma de “arrendamiento puro”, es decir, el que aporta la base física para el ejercicio de una actividad agraria.

Este aumento de los arrendamientos en la década de los años 90 ha sido estudiado por la Profesora LLOMBART BOSCH<sup>49</sup>, quien ha señalado las posibles causas que han propiciado tal expansión. En primer lugar, por las ayudas directas de la PAC establecidas a partir de la reforma de 1992. En segunda instancia, por la entrada en vigor de la LMEA en 1995 quien, entre

---

<sup>48</sup>. BOE de 30 de enero de 1981.

<sup>49</sup> .Llombart Bosch, D., “La modernización de las explotaciones agrarias y los arrendamientos rústicos en general y particular en la Comunidad Autónoma Valenciana” en Jornadas sobre el contrato de arrendamiento rústico y la modernización de las explotaciones agrarias, Lugo, 2005, pp.10 y s.s.

otras novedades, modificó la duración mínima de estos contratos regulados por la LAR de 1980 que pasó de 21 a 5 años, y que con la LAR de 2.003 se sitúa en 3 años (artículo 12). Sin embargo, en la actual Ley 26/2005, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de Arrendamientos Rústicos se aumenta la duración mínima a 5 años (artículo 12).

La Ley 49/2003, de 26 de noviembre, de arrendamientos rústicos ha llevado a cabo una reforma del régimen jurídico de los arrendamientos rústicos en España con el fin de flexibilizarlo, y ha supuesto una ruptura con la legislación de 1980. Se suprimieron los derechos de preferente adquisición, (tanteo y retracto), la sucesión en el arrendamiento rústico, las limitaciones subjetivas y objetivas de la capacidad contractual para ser arrendatario (la exigencia de que fuera un profesional de la agricultura y el limitar el número de hectáreas a arrendar), la excesiva intervención de la administración, pero sobre todo como ya hemos comentado la reducción de la duración del contrato. Además, a diferencia de la LAR de 1980, en la del 2003 el arrendamiento se regís por los acuerdos y pactos que establecieran las partes, aplicándose, únicamente en defecto de pacto la ley.

En contrapartida, la nueva LAR ha supuesto en algunos aspectos una vuelta a la LAR de 1980, y así se han introducido nuevamente los mecanismos de tanteo y retracto, la limitación de la capacidad contractual subjetiva para ser arrendatario (se exige la profesionalidad agraria de los arrendatarios), el aumento de la duración del contrato ( de tres a cinco años), y en último lugar, se han restablecido los límites a la extensión del arrendamiento previstos en la LAR de 1980, con la única modificación del aumento de aquellos en el caso de las cooperativas, como instrumento vital para eludir la concentración de grandes extensiones de arrendamiento en un solo arrendador.

En cuanto al concepto de actividad agraria se refiere, la LAR de 2003 supuso dos novedades considerables, que en la actualidad continúan vigentes. Por un lado, la creación expresa de una nueva fórmula de contratación: la de los “*arrendamientos de explotaciones agrarias*” diferenciándolos de los arrendamientos de fincas y parcelas (artículo 1), a los que en las leyes anteriores

no hacían una mención expresa, aunque se entendían incluidos, por el hecho de considerarse la explotación agraria el objeto del contrato<sup>50</sup>.

Podemos decir que la LAR no considera únicamente como actividad agraria la explotación del fundo propiamente dicho, sino también otra serie de actividades alternativas, tales como las relativas al turismo rural, a la promoción de la cultura propia y la artesanía, la agroindustria, ya sea a través de empresas de transformación y comercialización, o por la propia sociedad, o por otros empresarios de la zona, con el objetivo de situar en las zonas de producción las transformaciones y manipulaciones propias que sufren actualmente todos los productos agrarios antes de ser introducidos en el mercado.

En síntesis, a tenor de esta ley se considera actividad agraria tanto a la principal como a las primeras transformaciones industriales, así como a las manipulaciones que sobre los productos agrarios se practiquen, previas a su entrada en el mercado (envasado, etiquetado, transporte, publicidad,...) y aquellas actividades que aun siendo complementarias no guardan una conexión directa con la explotación del fundo (agroturismo, artesanía,...).

Por tanto, podemos decir que la nueva LAR concibe la actividad agraria de la misma manera que lo hace el Laudo Arbitral, ya que diferencia entre el aprovechamiento agrícola, forestal o ganadero (lo que nosotros hemos considerado como principal), es decir, la explotación del fundo propiamente dicho; y las posibles alteraciones que el agricultor pueda llevar a cabo sobre los productos agrarios en aras de introducirlos en el mercado. Así, no pretende solamente producir la materia prima, sino también añadirle un valor y participar en parte o por completo en el proceso productivo, acercándose más al consumidor final. Lo que propicia la desaparición de los intermediarios, de tal forma que la cadena agroalimentaria sea cada vez más corta.

En cuanto a la relación de la LAR y la LMEA, podemos concluir que entendemos que ambas contemplan la distinción arriba señalada, pero que la LMEA profundizaba más antes de la última reforma de la LAR e incluía también la participación y presencia del titular, como consecuencia de una

---

<sup>50</sup>. Para dilucidar qué debe entenderse por explotación agraria hemos de remitirnos a la LMEA y al RD 613/2001, quienes consideran como tal “*el conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica*”.

elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que dichos cargos se encuentren vinculados con el sector agrario. Mientras que la LAR de 2003 tomaba a la actividad agraria desde un punto de vista más económico, calificando como tales todas aquellas tareas que relacionadas con lo agrario revirtieran algún beneficio al productor de las materias primas, es decir, adoptaba únicamente una visión mercantilista del productor, obviando todo lo que no proporcionara tal beneficio. Sin embargo, en la vigente LAR en el artículo 9.3 se introduce expresamente entre las actividades complementarias a la participación y presencia del titular, como consecuencia de una elección pública, en Instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación sindical, cooperativo o profesional, siempre que se hallen vinculados al sector agrario, e incluso amplía su ámbito extendiéndolo incluso a las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente.

Por otro lado, y como segunda novedad de la LAR de 2003, se incorporaron entre los bienes de los que consta una explotación sujeta a arrendamiento, los llamados derechos de producción, tales como cuotas lecheras o azucareras, etc,(artículo 3) salvo que se hubiere pactado lo contrario, que en la actual aún siguen vigentes.

#### I.2.3.3. Los cambios en la idea de actividad agraria reflejados en las leyes laborales especiales

Tanto en la Ordenanza Laboral del Trabajo en el Campo de 1969 como en la de 1975, en su artículo 1 referente al ámbito funcional de la agricultura, ampliaban el ámbito de la actividad agraria, y no se restringía ya únicamente al cultivo del suelo, a lo forestal (reproducción y conservación del monte) y a las actividades pecuarias (la cría de ganado con tierra o sin tierra, abejas,...), objetos que a partir de ahora los denominaremos como actividades primarias y principales, sino que además, también, reconocían como actividad agrícola ciertas transformaciones realizadas por los propios agricultores complementando sus labores agrícolas, tales como la elaboración de vino, aceite o queso.

Se exigía en estos casos la concurrencia de dos requisitos: que la elaboración se llevara a cabo con frutos de la cosecha o ganadería propia, y que ésta no supusiera una explotación económica independiente de la producción, sino que, por el contrario, poseyera un carácter accesorio respecto de la actividad principal, que, como hemos visto, es la actividad agraria, forestal o pecuaria<sup>51</sup>.

El Profesor VATTIER FUENSALIDA sintetizó en esta etapa legislativa toda una serie de actividades que han de tener la consideración de agrarias, y que constituyen un encadenamiento de operaciones que arrancan en la obtención del producto y finalizan en el consumo del mismo<sup>52</sup>. Así, diferenció la actividad agraria tanto agrícola, forestal como ganadera de las mixtas y conexas.

Nuevamente se produce una ampliación de la actividad agraria con la derogación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975, el 31 de diciembre de 1995, fecha a partir de la cual se llevó a cabo un proceso de negociación con el fin de sustituir a la citada Ordenanza. Tal negociación se ha prolongado durante un plazo de cuatro años y ha finalizado sin ningún acuerdo entre las partes negociadoras.

Este hecho ha llevado a las partes a someter el conflicto al Arbitraje Voluntario con el fin de solucionar dicha situación. Así, designado un árbitro competente, éste se dedicó a analizar la cuestión objeto de desacuerdo, y cuando hubo estudiado el problema convocó a las partes para emitir su veredicto al respecto: un laudo arbitral. Se trataba, pues, de una decisión de equidad que pretendía aproximar las posiciones de las partes negociadoras.

Dicho laudo en su artículo 2 delimita su propio ámbito de aplicación, y el objeto de la empresa agrícola, o lo que es lo mismo el de la actividad agraria. En el Laudo se opta por seguir tomando como modelo a las anteriores Ordenanzas Laborales, entendiendo como objeto esencial de la empresa agraria la actividad

---

<sup>51</sup> Llombart Bosch, D., *Temas de Derecho Agrario*, Valencia, 1995, p.262, fija el concepto de actividad agraria desde una idea objetiva, y así distingue por su naturaleza (las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias) y por su destino (son todos aquellos trabajos que se relacionan con la empresa agraria como complementarios y accesorios tales como los relacionados con el envasado, almacenamiento, transporte, acopio, refrigeración y primeras transformaciones).

agrícola, forestal y pecuaria. Asimismo, tendrán la misma consideración las industrias complementarias de tales actividades. Sin embargo, introduce como novedad la ampliación de la actividad agraria hacia las denominadas actividades de primera transformación. En ambos supuestos se exige el cumplimiento de dos requisitos: que se trate de productos o ganadería propia, y que no constituya una explotación independiente de la producción, sino que posea un carácter complementario a la misma.

Hechas estas connotaciones, de ellas podemos extraer las siguientes conclusiones derivadas de la evolución del ordenamiento laboral específico. En primer lugar, que el sector agrario comprende como actividad principal a) el cultivo de la tierra —quedando excluidas de esta las actividades extractivas: la minería y las canteras —, b) la cría del ganado y c) la silvicultura, así como d) otra serie de tareas con las que se obtienen productos para el consumo humano sin la presencia de la tierra. Sin embargo, esta no constituye su único objetivo, sino que además comprende otras actividades —como veremos a continuación—.

En segundo lugar, dicho sector amplía su ámbito de actuación, y así también abarca a aquellas actividades complementarias de la principal o de primera transformación que sobre los frutos o ganadería propia se practiquen. Se trata de actuaciones que se encuentran en conexión con la agrícola, que se llevan a cabo por el propio productor agrario o colaboradores sobre sus cosechas o ganadería, y que se hallan formando parte del desarrollo habitual de la actividad agraria<sup>53</sup>. De tal forma que, es tal su dependencia de la actividad agraria principal que ésta prevalece económicamente sobre las demás.

Respecto a estas actividades complementarias, cabe decir que se reconoce en las leyes la posibilidad de que el agricultor realice todas las acciones necesarias a fin de llevar a cabo un ciclo productivo completo, o simplemente parte del proceso productivo, como es el caso del ganadero que sólo engorda a los polluelos que le entrega el industrial una vez hubieren nacido, o del productor de verduras que cultiva los plantones hasta que madure el fruto. Suponen una serie de tareas que completan, ayudan o acompañan a dicha actividad principal, y que hoy en día son absolutamente necesarias. Así, ya no

---

<sup>52</sup> .Nattier Fuensalida, *Conceptos y Tipos de Empresa Agraria en el Derecho Español*, León, 1978, pp.100 y s.s.



es posible la introducción en el mercado de los citados productos agrícolas o ganaderos sin tales adecuaciones, como son ciertas manipulaciones de selección o conservación, o primeros tratamientos, preparación para la comercialización, el envasado, el etiquetado, etc.

Al mismo tiempo, se trata de actividades que persiguen romper la cadena de intermediarios entre el productor y el consumidor final, en las que lo relevante ya no es solamente el producir la materia prima sino el venderla, de manera que el agricultor pueda beneficiarse del valor que añade a los productos, del cual se beneficiaban antes los intermediarios. GIUFRIDA<sup>54</sup> consideraba que la comercialización de los productos de la tierra o del ganado representa uno de las fases finales de todo el proceso productivo. Por tanto, debemos afirmar que todas las tareas destinadas para llevar cabo tal fase deben ser consideradas como agrarias.

El Profesor SOLDEVILLA<sup>55</sup> es de la opinión de que la actividad agraria también comprende una serie de fases posteriores al ciclo productivo normal, y que aunque posean carácter accesorio, hoy en día con la nueva orientación de la agricultura y, en general, de todo el sector agrario, son consideradas como principales, y así cita a las Leyes de Cooperativas; creación de Mercados de origen y destino, Mercasas y Mercosas, etc., en las que expresamente se considera que *“lo importante no es producir sino comercializar y transformar los productos agrarios y que la simple producción es fácil y lo difícil para el agricultor empieza en los ciclos posteriores a la materialidad del producto”*.

Consideramos que esta opinión debe entenderse en el sentido de que este tipo de tareas poseen carácter accesorio por tratarse de actividades que dependen de otra principal (agrícola, ganadera o forestal), y que su razón de ser reside en complementar a ésta última. Se habla de dependencia en un doble sentido: económica y de la producción de la materia prima. Y así, cabe decir que en el supuesto de no poseer dicho carácter accesorio no nos encontraríamos ante una actividad propiamente agraria, sino simplemente ante una alimentaria.

Por otro lado, respecto a esa tendencia que SOLDEVILLA, acierta manifestando, hacia la que el sector agrario se dirige, en la que tales actividades

---

<sup>53</sup> Sánchez Hernández, A., “Nueva configuración jurídica de la actividad agraria”, Derecho agrario y alimentario, Año XVIII, nº40, diciembre 2002, p.14.

<sup>54</sup> . Giufrida, *Imprenditore agricolo*, Enciclopedia del Diritto, Milán,1970,pp.554 y s.s.

<sup>55</sup> . Soldevilla, A.D.,*La empresa...*, op.cit., p.113.

pasan a considerarse fundamentales, no se refiere a la pérdida de su complementariedad, sino al peso específico que dichas tareas están adquiriendo en nuestra rama económica por las necesidades que fija el mercado, según las cuales el agricultor no sólo tiene que producir sino además, comercializar sus productos, y cumplir todas las exigencias que para ello le marque la ley de la oferta y la demanda: etiquetado, envasado, transporte, conservación, almacenamiento. Es decir, la aportación al producto de una serie de cualidades que los hacen más aptos para el consumo humano, y que según CALDENTY<sup>56</sup> se refieren a la alteración del producto para adecuarlo a los gustos del mercado, las relativas a la cadena de trasposos hasta llegar al consumidor, y que estén en el momento adecuado a su disposición.

En cuanto al otro grupo de actividades consideradas como conexas más allá de las complementarias, siguiendo lo dispuesto en el Laudo arbitral, se hallan las de primera transformación. Éstas se refieren a las dirigidas a obtener productos finales a través de cambios operados sobre los naturales, predominando en la transformación los productos de la propia explotación; es decir, se trata de un proceso que modifica las características del producto sin añadirle otro distinto. Por ejemplo, conversión de la uva en vino, de la leche en mantequilla, o en el queso.

Se trata, en síntesis, de la evolución de lo agrario hacia lo agro-industrial, y en palabras de SOLDEVILLA<sup>57</sup> *“a la industrialización del campo sin perder su agrariedad”*, así comprende no sólo las actividades típicamente agrarias, sino también aquellas que bien inmediata o mediatamente sean agrarias.

Todo lo expuesto en relación a las actividades complementarias siempre está supeditado a que sean actividades dependientes económicamente de la explotación agrícola y a que se trate de productos o ganadería propios. Así, GERMANÒ<sup>58</sup> considera que si faltara cualquiera de estos requisitos, tales actividades no merecerían el calificativo de agrarias.

Con respecto al primer requisito, el Profesor VATTIER FUENSALIDA afirma que las actividades que podríamos denominar conexas, accesorias o

---

<sup>56</sup> . Caldentey, *Comercialización de productos agrarios*, Madrid, 1972.

<sup>57</sup> . Soldevilla, A.D., *La empresa...*, op.cit., p.114 y s.s.

<sup>58</sup> . Germanò, A., *“L`impresa agrícola”*, Diritto e giurisprudenza, p.504 y s.s.

complementarias, *requieren la llamada “doble conexión” con la principal por tratarse de actividades industriales y comerciales que se consideran de naturaleza agraria por mantener una relación subjetiva y una relación objetiva con las actividades agrarias de producción.*

En cuanto a la primera; relación subjetiva, porque ha de ser el mismo agricultor el que las realice, ya sea de forma individual o de forma asociativa. En este sentido, se podría matizar que no sería preciso que ejerciera dichas tareas materialmente el propio agricultor, sino también por sus colaboradores, entendiendo como tales aquellos que realizan prestaciones de servicios para éste a través de un contrato de trabajo.

Respecto a la relación objetiva, VATTIER la fundamenta en la dependencia económica, es decir, en el carácter complementario de la misma frente a la actividad principal: la producción de la materia prima.

En cuanto al segundo requisito – productos o ganadería propios -, cabe decir que se refiere a las que se prestan en empresas privadas agrícolas, forestales o pecuarias, unipersonales o familiares, ya que si se realizaran en empresas colectivas con personalidad jurídica propia como una Cooperativa agraria, por ejemplo el criterio de la cosecha o de los productos propios aunque también se exigiría, se haría a otros niveles y con ciertas salvedades. Nos referimos a las tituladas “operaciones con terceros” que pueden realizar estas empresas agrarias colectivas, con agricultores no socios.

Así, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas en la Sección IV denominada Cooperativas Agrarias en su artículo 93, que se ocupa del objeto y ámbito de las mismas, señala que, las cooperativas agrarias podrán desarrollar operaciones con terceros no socios hasta un límite máximo del 50% del total de las realizadas con los socios para cada tipo de actividad desarrollada por aquélla. Se permite que se compren frutos o productos a terceros, siempre que no se supere el 50% de la producción propia en dicha actividad, sin dejar de ser catalogada su actividad complementaria como de agraria, aunque parte de la producción que manipulen, transformen o comercialicen fuera comprada a terceros no socios.

De tal manera que, si por ejemplo la cooperativa produce 100.000 kg de almendra, podrá adquirir hasta 50.000 kg (artículo 93.4) de agricultores no socios.

Los mismos valores máximos exceptuados los contiene la Ley 8/2001, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana en su artículo 87.3. Sin embargo, además dispone que esto será así, salvo autorización expresa y con los límites y condiciones que fije la Consejería competente en materia de Cooperativas.

#### I.2.3.4. Contenido actual de la actividad agraria

Como hemos visto, estamos asistiendo a la ampliación del contenido tradicional de la agricultura - unido a la tierra cultivable- hacia una agricultura empresarial en la que prima un carácter netamente mercantilista. Dicha extensión se dirige hacia otras actividades relacionadas con la agrobiología – crianza de animales -, cultivos sin tierra — bajo plástico, invernaderos, transgénicos,etc— y a las denominadas actividades complementarias y de primera transformación de los productos agrarios fruto del trabajo del agricultor<sup>59</sup>.

De tal manera que la actividad agraria ha pasado en el momento actual de referirse únicamente a las producciones vinculadas con el ámbito físico en el que vivían y se desarrollaban: el suelo rústico, la finca y la tierra cultivable o pastable, a una noción más acorde con la realidad de la agricultura actual: la idea biológica de producción de seres vivos, enraizada en el medio ambiente en el que se desarrollan y cultivan, al que hay que proteger.

Asimismo, toman impulso los procesos de culminación del producto agrario, es decir, llegar hasta el último eslabón de la cadena alimenticia: su consumo. Este paso hacia delante supone que también comprenda todo un coordinado de actividades económicas de producción, transformación, comercialización, distribución y transporte, manipulación, envasado, etc...,es decir, la llamada “puesta en mercado” de los productos agrarios.

---

<sup>59</sup> . Ballarín Marcial, “Derecho Agrario, Derecho alimentario, Derecho Agroalimentario”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, I, Julio-Septiembre,1985,p.7., señala la necesidad de que el Derecho Agrario y el Alimentario sea englobado por un derecho Agroalimentario, ya que “la protección de la salud empieza ya en el área productiva con la prohibición de ciertos plaguicidas, sigue en los procesos de manipulación, conservación, enlatado y transporte..., y llega hasta el final”.

En este sentido, encontramos bastantes pronunciamientos jurisprudenciales que consideran labores agrarias no sólo las que persigan la obtención de los frutos, sino también las tareas posteriores de almacenamiento, transporte, acondicionamiento, acopio (las llamadas complementarias) y las de primera transformación. Pero, eso sí, siempre y cuando tales actividades no sean ajenas a la obtención de los frutos, es decir, que formen parte del proceso productivo<sup>60</sup>, y sean accesorias a la principal<sup>61</sup>. Tales labores pueden realizarlas individualmente o de forma colectiva, a través de cualquier clase de agrupación, incluidas las Cooperativas Agrarias<sup>62</sup>.

Muchos de esos cambios se deben no solo a la evolución de los mercados, a la globalización de la economía agraria, sino a la influencia de la PAC, que sienta su base, como hemos comentado, por un lado, sobre la noción del producto agrícola, vinculándolo al mercado y a lo biológico, es decir, a la obtención de productos animales o vegetales vinculados de una forma directa o indirecta a un ambiente natural, pero como resultado de la acción humana. En todo caso y como hemos dicho, habrá que recurrir al listado de productos agrarios del Anexo I del Tratado de la UE, para dilucidar cuando un producto es considerado como agrario, o no.

Pero la más sobresaliente orientación de la PAC es esa directa conexión del producto con el mercado. Todas sus disposiciones se basan en su destino: la comercialización de los mismos, de manera que se unen dos mundos hasta entonces algo disgregados: el de la producción de la materia prima y el de su puesta en el mercado. Y así, para alcanzar tal fin, el empresario puede realizar las tareas necesarias (manipulaciones o transformaciones) para la integración del producto en la cadena agroalimentaria. De ahí que se intenten crear y fomentar una serie de instrumentos que ayuden a la conexión de estas dos parcelas hasta hace unos años tan distantes, de entre los que hemos destacado los contratos de integración agro-industrial y la figura de las Organizaciones Interprofesionales.

---

<sup>60</sup> . Sentencia del TS de 26 de septiembre de 1997.

<sup>61</sup> . Sentencia TSJ Andalucía de 27 de enero de 1997.

<sup>62</sup> . Sentencias TS de 4 de julio de 1997, y TS 26 de abril de 1993.

Dicha evolución había de hacer cambiar las propias tesis que vinculaban el ámbito de la actividad agraria a la tierra -suelo cultivable- hacia perspectivas más amplias; de ahí el triunfo de agraristas italianos<sup>63</sup>, especialmente a partir de los años setenta, y ello bajo la influencia de la anterior redacción del Código Civil italiano – y de su artículo 2.135-. Nos referimos a la denominada teoría de la “agrarieta” (agrariidad), cuyo máximo exponente fue el Profesor D.ANTONIO CARROZZA de la Universidad de Pisa. Estas nuevas tendencias cada día más extendidas intentan delimitar el concepto de la materia agrícola, basándose más en los procesos biológicos que en la específica naturaleza del medio productivo empleado. Así, este autor y sus defensores(MASSART, y bastantes españoles, AMAT ESCANDELL, LLOMBART BOSCH, SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, DE LA CUESTA,VATTIER FUENSALIDA, BALLARÍN MARCIAL, aunque con salvedades) sostienen que la actividad agraria consiste en el desarrollo de un proceso biológico, vegetal o animal, vinculado de una forma directa o indirecta a los recursos naturales con el fin de obtener frutos, vegetales o animales destinados al consumo humano, ya sea bajo el sometimiento previo o no, de una o varias transformaciones.

El Profesor SÁNCHEZ HERNÁNDEZ<sup>64</sup> ha puesto de manifiesto que la posición de esta teoría italiana se fundamenta en que los datos normativos que se encuentran a nuestro alcance son deficientes para reflejar la relevancia jurídica de la agricultura, o simplemente terminan elaborando una visión de la agricultura anclada en el pasado, por lo que recurren para definir a lo agrario a un concepto no jurídico (parajurídico o pre-jurídico), el relativo al ciclo biológico, entendiendo que éste constituye un elemento definitorio de la producción agraria, de tal manera que se pretende englobar no sólo a las producciones vegetales y animales ligadas a la tierra, sino también a las

---

<sup>63</sup> . Carrozza, A., *La noción de lo agrario(agrorieta). Fundamento y extensión*, *Jornadas Italo-Españolas de Derecho Agrario*, Salamanca, 1972,pp.305 y s.s. Carrozza,A., “La naturaleza del Derecho agrario en el marco de una sociedad urbanizada”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 1980, tomo LVI, n° 538,pp.559-608. Cabe decir que esta idea de la agrariidad no fue originaria de Carrozza, éste la impulsó y la tomó de otros profesores italianos como Faenza, Cigarini (que el propio Carrozza cita en *La noción de lo agrario* en la nota 39 de la p.321).Posteriormente, Andrea Arena “Riflexione sulle attività così dette conesse e sul concetto di imprenditori agricolo”, Ponencia en el Congreso sobre Empresa Agraria de Palermo de 1978, RDA, Fascículo 3,pp.355 y s.s.

<sup>64</sup> . Sánchez Hernández, A., “Una concepción actual de Derecho Agrario”, *VVAA, Derecho Agrario, IV Congreso Nacional*, Madrid, 1995, pp.400 y s.s. y “El Derecho Agrario en España: perspectiva histórica y prospectiva”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, año XVI n° 37, julio-diciembre 2000, p.21.

desvinculadas de la misma, cuyo fin último sea el consumo directo de tales productos, o sujeto a una o unas previas alteraciones.

En respuesta a esta concepción italiana de lo agrario, surge una nueva noción del mismo en la que se da un paso más hacia delante y se pretende relacionarlo con lo alimentario, de tal forma que se fundamenta en la concepción de que la actividad agraria acoge la vida de todo el producto desde su producción hasta su consumo<sup>65</sup>. El máximo defensor de estas tesis es el Señor BALLARÍN MARCIAL<sup>66</sup>, para quien *“la protección y el desarrollo de la agricultura exige ocuparse no sólo de la producción sino de la comercialización y transformación de los productos agrarios...Por ello es indispensable la ampliación de la actividad de los agraristas no para disolver el Derecho Agrario, sino para recomponerlo sobre bases mucho más amplias y ambiciosas contemplando las diversas esferas normativas, la primera de las cuales es la de las explotaciones con tierra-estructuras y la segunda es la de las organizaciones de mercado(comercio y transformación de los productos agroalimentarios) profundamente relacionados entre sí...”*<sup>67</sup>. Asimismo, BALLARIN considera que el futuro de la agricultura se halla en la *“agricultura empresarial, profesionalizada, tecnificada, especializada, informatizada...que produce para el mercado, integrada con las empresas transformadoras y de distribución en el complejo agroalimentario... agricultura internacionalizada a competir con las de todo el mundo, en un mercado que habrá de regularse relativamente, al servicio de la libre competencia, pero también para evitar excesivas fluctuaciones, con subsidios nacionales... y con ayudas especiales reservadas al mundo rural...con creciente atención a la defensa y protección del Medio ambiente y de los Recursos Naturales...todo ello dentro de un orden jurídico internacional agroalimentario”*<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> . Esta posición fue criticada por Carrozza, en “Il programa científico del diritto agrario a quindici anni dal duemila” Rivista di diritto agrario, gennaio-marzo,1986,p.70, que fue respondido por Ballarín Marcial, A., en Métodos y contenidos del Derecho Agrario moderno, reflexiones a propósito de un importante libro”, Derecho Agrario y Alimentario, julio-septiembre 1986, p.83.

<sup>66</sup> . Ballarín Marcial, A., “Del Diritto Agroalimentario”, Revista di Diritto Agrario, 1984, n°2,p.204. Y “Derecho Agrario, Derecho alimentario, Derecho Agroalimentario”, Derecho Agrario y Alimentario n°1, julio-septiembre 1985, pp.7-13.

<sup>67</sup> . Ballarín Marcial,A., “Métodos y contenidos del Derecho Agrario moderno, reflexiones a propósito de un importante libro”, Derecho Agrario y Alimentario, julio-septiembre 1986, pp.84-85.

<sup>68</sup> . Ballarín Marcial,A., “Hacia una agricultura española competitiva”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, Año VII, n°18,enero-marzo 1992, p.27.

Por tanto, entendemos que en este punto de nuestro trabajo debemos hacer, una doble distinción dentro de las actividades agrarias: la actividad principal basada en las tesis biológicas, y la actividad agroalimentaria. Esta última deberemos distinguirla a su vez de la actividad netamente alimentaria.

La primera constituye la actividad principal y es aquella que tiene por objeto la obtención de la materia prima, con o sin tierra, tal y como hemos visto.

En segundo lugar, se halla la que hemos venido señalando como agraria y que pasamos a denominar “agroalimentaria” por su ampliación hacia lo alimentario, y comprende tanto las actividades complementarias como las primeras transformaciones. Las primeras suponen una serie de tareas que completan o ayudan y acompañan a dicha actividad principal, y que hoy en día son absolutamente necesarias, y así ya no es posible la introducción en el mercado de los citados productos agrícolas o ganaderos sin tales adecuaciones, como son ciertas manipulaciones, de selección o conservación, o primeros tratamientos, preparación para la comercialización, el envasado, el etiquetado, etc. Se trata de actividades que persiguen romper la cadena de intermediarios entre el productor y el consumidor final.

Las segundas se refieren a las dirigidas a obtener productos finales a través de cambios operados sobre los naturales, predominando en la transformación los productos de la propia explotación. En ambas se requiere la accesoriedad respecto a la actividad principal, y la utilización de cosecha o ganadería propia.

En último término, la propiamente alimentaria que comprende todas aquellas actividades relacionadas con la alimentación que exceden de los criterios expuestos: accesoriedad y ganadería o cosecha propias, y que por lo tanto, no tendrán la consideración de actividad agraria, propiamente dicha.

En conclusión, solamente se configurará como agraria la que se dedique al cuidado y cría de seres vivos animales o vegetales, vinculada o no a la tierra; como agroalimentaria la que se ocupe de todas aquellas actividades, ya sean complementarias, o de primera transformación, que dependan económicamente de la principal, y que utilicen los productos o cosechas obtenidos por la actividad principal, teniendo la consideración de propios; y como alimentaria todas aquellas que no cumplan estas pautas, aunque su finalidad sea obtener



productos alimenticios para el consumo humano, que quedarán excluidas del ámbito de las agroalimentarias.

De esta clasificación a nuestro entender derivan importantes consecuencias jurídicas sobre el Derecho laboral aplicable a unas y a otras, que se tratarán en otro apartado dentro de este Capítulo I.

### I.3. LOS PROFESIONALES DE LA AGRICULTURA

Una vez hemos delimitado el contenido actual de la actividad agraria, el paso siguiente a dar será la enumeración de las personas que ejercen esa actividad a tenor de la legislación vigente, es decir, las distintas modalidades de agricultores que nos podemos encontrar. Así, hemos considerado que en este punto lo relevante será el análisis de las mismas con el fin de establecer aquellas que desempeñan las tareas agrarias por cuenta ajena y las que lo hacen por cuenta propia.

Por ello abordaremos las diversas categorías de profesionales de la agricultura señalando en cada caso si se trata de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, y si además, cabe la posibilidad de que en cada una de ellas se contraten los servicios a terceros.

Con ello se pretende trazar la frontera en la agricultura entre lo que debemos considerar trabajo por cuenta propia y lo que constituye trabajo por cuenta ajena, ya que el presente estudio pretende centrarse en el análisis de un tipo contractual laboral determinado, es decir, en una prestación de servicios por cuenta ajena, concretamente en el contrato de trabajo a tiempo parcial. De ahí la importancia de marcar la barrera entre ambos tipos de prestaciones, y muy especialmente, como veremos a continuación, frente a una clase de agricultor, el a tiempo parcial.

#### I.3.1 Modalidades de agricultores

Hay dos modalidades de agricultores: los denominados *agricultores profesionales*, son aquellos para quienes la agricultura supone su única actividad, o como mínimo representa la principal, y los *no profesionales*, para

los que la actividad agraria constituye una de tipo secundario o complementario de otra actividad.

CARRETERO GARCÍA ha puesto de manifiesto que tradicionalmente y desde un punto de vista meramente sociológico, se ha basado la distinción de los diferentes tipos de agricultores en el rasgo de la profesionalidad en cuanto a la forma de ejercicio de la agricultura<sup>69</sup>.

Sin embargo, la autora considera que esta distinción es simplemente sociológica, ya que desde un punto de vista jurídico tanto los unos como los otros son considerados como profesionales de la agricultura, y por tanto, todos ellos representan las diversas modalidades a través de las cuales puede desarrollarse el ejercicio de la agricultura.

Por nuestra parte, compartimos esa opinión y entendemos que se trata de distintas formas de entender la actividad agraria y que, independientemente, del tiempo dedicado, de las rentas obtenidas, de la exclusividad o del carácter principal de la misma, todas las diferentes vías de ejercer la agricultura suponen para quien la lleva cabo que se le considere un profesional de la misma, es decir, una persona que se dedica de una manera u otra a la profesión de agricultor. Vamos, pues, a pasar a enumerar cada de una de las posibilidades de desempeñar la actividad agraria.

#### I.3.1.1 El agricultor profesional

El término profesional surge por primera vez en la LAR de 1980, ya que su artículo 14.1 disponía que *“sólo podrán ser arrendatarios y, en su caso, subarrendatarios de fincas rústicas los profesionales de la agricultura”*. De tal manera que ese carácter se exigía al agricultor como requisito para poder ser arrendatario. Seguidamente el artículo 15a) determinaba qué debía considerarse por profesional de la agricultura, y por tanto, los rasgos que tenía que cumplir el agricultor para ser así considerado: tratarse de una persona física, que además se encontrara en plenitud de derechos civiles o emancipado o habilitado de edad; que se dedicara de una manera preferente a esta actividad; y que se ocupara de forma efectiva y directa de la explotación.

---

<sup>69</sup>. Carretero García, A., *Empresa agraria y profesionales de la agricultura en el derecho español y comunitario*, Granada, 2003, pp.452-457.

Posteriormente la LMEA determina más el concepto y así define al agricultor a título principal y al agricultor profesional, tomando como base el origen de sus rentas y el tiempo dedicado a las actividades agrarias u otras complementarias.

Cabe decir que la figura del agricultor a título principal fue creada por el Reglamento Comunitario 2328/91 del Consejo, de 15 de julio de 1991. Mientras que la del profesional de la agricultura es una creación de la normativa interna (LMEA), que como ya hemos señalado tiene su origen en la derogada LAR de 1980.

En España la legislación se caracteriza por girar en torno al profesional de la agricultura y no alrededor del agricultor a título principal, a diferencia de lo que ocurre en la normativa comunitaria.

Así, en Derecho comunitario no se prevé la modalidad del profesional de la agricultura, y según dispone el artículo 3 de la Directiva 72/159, de 17 de abril, relativa a la modernización de las explotaciones agrícolas<sup>70</sup>, será agricultor a título principal aquella persona física titular de una explotación que ejerce su actividad primordial en el sector agrícola y que posee una capacidad profesional suficiente.

En primer lugar, se entiende por actividad principal aquella que represente unas rentas determinadas y que requiera que se le dedique más de la mitad de su trabajo total.

Y respecto a la renta; que al menos el 50% de su renta total proceda de la explotación agraria, y a partir del Reglamento (CEE) 3808/1989 de 12 de diciembre<sup>71</sup> se prevé como excepción que los Estados miembros a la hora de aplicar las ayudas puedan destinarlas a aquellos titulares de las explotaciones que sin ser agricultores como actividad principal reciban un 50% de su renta total de actividades agrarias y complementarias, siempre que al menos un 25% proceda de la actividad agrícola, y que el tiempo dedicado sea más de la mitad del tiempo de trabajo total.

Cabe decir al respecto que hasta la reforma de la Agenda 2000 el agricultor a título principal se había conservado, pero tras la reforma de la PAC la orientación ha cambiado, y las ayudas se dirigen a todos aquellos que

---

<sup>70</sup>. DOCE L 96 de 23 de abril de 1972.

<sup>71</sup>. DOCE L 371/1 de 20 de diciembre de 1989.

adquieren el compromiso de cumplir con las directrices que marca la Unión Europea en materia de agricultura, que se centran en los problemas sociales y medioambientales.

En cuanto a la capacidad profesional suficiente, el artículo 3.2 de la citada Directiva disponía que serían los Estados miembros los que determinarían los criterios para evaluar esa capacidad, tomando como pautas la formación agrícola y/o la experiencia profesional.

Cabe señalar, como apunta CARRETERO GARCÍA, que los requisitos exigidos por la normativa comunitaria son *mínimos y no exclusivos*. En consecuencia, los Estados miembros disponen de la libertad de concretar el concepto de agricultor a título principal, pudiendo aumentar los porcentajes e incluso ampliar el número de exigencias. Ello puede provocar que los rasgos del citado agricultor sean distintos dependiendo del país comunitario. Así, por ejemplo en Francia también se requiere que la explotación cumpla unas dimensiones determinadas.

En último lugar, y en cuanto al agricultor a título principal persona no física, cabe decir que el párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 72/159 preveía que fueran los Estados miembros los que determinarían tal concepto teniendo en cuenta las mismas coordenadas que para las personas físicas (niveles de renta y tiempo de atención).

En contrapartida lo que en la normativa comunitaria suponía una excepción (esa reducción en la renta del 25%) se convierte en la LMEA en la regla general que, además, lleva a la creación de una nueva modalidad que desplaza al concepto de “principal”, y que es en torno al que giran las ayudas: el agricultor profesional. Así, el artículo 2.5 entiende como tal a *la persona física que siendo titular de una explotación agraria el 50% de su renta total la obtiene de actividades agrarias o complementarias, con la condición de que al menos el 25% de su renta total proceda de la actividad agraria, y que el tiempo dedicado tanto a las agrarias como a las complementarias sea más de la mitad de su tiempo de trabajo total*.

En consecuencia a esta categoría de agricultor no se le exige que lo sea a título principal, sino basta que sea profesional, es decir, se exigen menos requisitos.

Respecto al agricultor a título principal se contiene en el artículo 2.6 de la LMEA, y se entiende como tal al agricultor profesional que obtenga al menos el 50% de su renta total de la actividad agraria (no se admiten actividades complementarias), y que dedique al menos más de la mitad de su tiempo total de trabajo a dicha actividad. Por lo que se deduce que el principal pasa a constituir un tipo de profesional, cuando en realidad era del concepto de principal de donde se partía, pero que al permitir flexibilizar el rasgo de la renta se crea una nueva figura a la que van dirigidas las ayudas encaminadas al agricultor a título profesional.

Sin embargo, cabe decir que aún persisten determinadas ayudas en las que se exige que se trate de un agricultor a título principal, como por ejemplo el artículo 17.2b) de la LMEA para el caso de la primera instalación del joven agricultor.

En la nueva LAR de 2005, se introduce nuevamente el concepto de agricultor profesional a través del artículo 9 — como ya hizo en su día la LAR de 1980—, a diferencia de lo que venía ocurriendo a tenor de la LAR de 2.003, que no recogía tal figura, por lo que nos remitíamos al concepto que del mismo se dispone en la LMEA. Para definirlo se fijan dos criterios, uno económico y otro de tipo temporal. Considera agricultor profesional, en primer lugar, a aquel cuya renta anual agraria supere el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)<sup>72</sup>. En consecuencia, abandona el porcentaje instaurado en la LMEA, a cuyo tenor al menos el 50% de sus rentas proceda de la actividad agraria.

El IPREM surge como el indicador o referente del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, función que anteriormente desempeñaba el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Éste es un efecto estrictamente laboral, que también se ha ocupado de otras finalidades indirectas que se le han ido atribuyendo en muy diversas normas legales o convencionales, de entre las que destaca a nuestros efectos la de la determinación de la renta agraria, o el subsidio agrario, pero también cabe

---

<sup>72</sup>. Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

mencionar en materia educativa para la percepción de becas y pago de tasas; en el ámbito procesal, se tiene en cuenta para el acceso a la justicia gratuita; en relación a la vivienda, para acceder a las viviendas de protección oficial y revisión de alquileres; en la normativa fiscal, para la determinación de los mínimos exentos fiscales, ingresos de hijos con derecho a deducción, entre otros.

Estas atribuciones han desvirtuado su finalidad esencial, como es: la garantía salarial mínima para los trabajadores. Por tal motivo se ha creado el IPREM con el fin de que el SMI recupere su naturaleza originaria para la que fue creado<sup>73</sup>.

En segundo término, se centra en el tiempo de trabajo, y así se requiere que quien ejerza tal profesión le dedique al menos el 25% de su tiempo total de trabajo. Sin embargo, la LMEA dispone que supere la mitad de su tiempo de trabajo. Por tanto, podemos concluir que los requisitos que exige la nueva LAR son menores que los de la LMEA.

Seguidamente, encontramos en el artículo 2.8 de la LMEA como una modalidad de agricultor a título principal, el denominado pequeño agricultor, para el que se establece el cumplimiento de cuatro requisitos. Los dos primeros son los propios de todo agricultor profesional (un nivel de renta determinado y el tiempo de dedicación), y los otros restantes obedecen a criterios económicos de su explotación. Uno hace referencia al tamaño de la misma y el otro a las rentas totales de la explotación.

Respecto al primero se exige que la explotación agraria no supere 12 unidades de dimensión europea. CARRETERO GARCÍA manifiesta que habrá que tener en cuenta la Orden de 4 de septiembre de 1998 para la aplicación del RD 201/1996, de 9 de febrero, sobre mejoras estructurales y modernización de las explotaciones agrarias, que en su artículo 11 establece que una unidad de dimensión europea equivale a 1.200 ecus de margen bruto<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup>. Según la Disposición Adicional trigésima primera de la Ley 42/2006 de Presupuestos Generales del Estado para 2006, el IPREM tendrá las siguientes cuantías durante 2007: el IPREM diario, 16,64 euros; el IPREM mensual, 499,20 euros ; el IPREM anual, 5.990,40 euros.

<sup>74</sup>. Carretero García, A., *Empresa agraria...*, op.cit., p.380.

En cuanto a la renta total se requiere que ésta al menos sea igual o inferior al 75% de la renta de referencia. Esta viene determinada en el artículo 2.12 de la LMEA y se refiere a los salarios brutos no agrarios en España. Su cuantía se determina cada año en concordancia con lo previsto al respecto en la normativa comunitaria y los datos de salarios publicados en el Instituto Nacional de Estadística.

#### A) Agricultor a título principal: persona jurídica

Ni la LMEA ni el RD 613/2001 distinguen entre persona física y jurídica en cuanto a agricultor a título principal, y así los requisitos exigidos a la persona jurídica se encuentran en los artículos 5 y 6 de la LMEA, relativos a explotaciones asociativas y a formas jurídicas, respectivamente.

El primer precepto enumera los requisitos exigibles a una explotación asociativa para que pueda ser considerada prioritaria, a saber: o que el 50% de los socios sean agricultores profesionales, o que los 2/3 de los socios responsables de la gestión y administración sean agricultores profesionales.

Por tanto, basta con que los socios sean agricultores profesionales, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la LMEA y que se exigía que fueran agricultores a título principal.

Sin embargo, el artículo 5c) al disponer como posible explotación asociativa aquella que se constituya aportando al menos dos terceras partes de la superficie de la explotación bajo una sola linde, la propia ley fija una serie de condiciones, a saber: que la superficie aportada por un solo socio no supere el 40% de la superficie total de la explotación; que cumpla los requisitos del artículo 4.1 LMEA; y entre ellas destaca que al menos un socio sea agricultor a título principal.

En cuanto a las formas jurídicas (artículo 6 LMEA) caben las sociedades cooperativas; las sociedades agrarias de transformación; las sociedades civiles, laborales o mercantiles, y en caso de que sean sociedades anónimas se exige que más del 50% sean agricultores profesionales, y que tengan por objeto exclusivo el ejercicio de la actividad agraria en la explotación.

B) El agricultor profesional: ¿trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia?

Como ya hemos señalado en la introducción de este punto, nos interesa analizar al agricultor profesional no sólo en cuanto a profesional de la agricultura se refiere, sino también en cuanto al tipo de prestación de servicios que realiza.

Así, nos planteamos si se trata de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia con el fin de determinar si constituye objeto de nuestro estudio, ya que únicamente lo son los por cuenta ajena, es decir, aquél que supone ser objeto de contrato de trabajo.

A tenor del artículo 2 de la LMEA apartados 5º,6º y 8º en relación con el 4º, se entiende por agricultor profesional la persona física titular de una explotación que cumple unas pautas determinadas en cuanto a la renta y al tiempo de dedicación. Y por titular de la explotación entendemos a la persona física o jurídica que ejerce una actividad agraria organizando los bienes y derechos de la explotación con criterios empresariales y asumiendo los riesgos y responsabilidades civil, social y fiscal que puedan derivarse de la gestión de la explotación.

De este precepto extraemos que el titular de la explotación es propiamente el empresario agrario, por lo que podemos decir que se trata de un trabajo por cuenta propia en el que el profesional asume los riesgos de su trabajo y del de sus colaboradores y la dirección de la explotación.

Hay que señalar, que por el hecho de asumir los riesgos puede decirse que adolece de la ajenidad, rasgo típico del trabajo por cuenta ajena, ya que se responsabiliza de los frutos de su trabajo, sean ganancias o pérdidas; se apropia de los mismos; y es el dueño de los medios de producción.

Por otro lado, al ostentar el poder de dirección y organización empresarial nos encontramos ante una prestación de servicios en la que se ausenta la dependencia, ya que el profesional de la agricultura no acata las órdenes de ningún superior, y es él mismo su propio jefe.

Por tanto, se trata de un trabajo por cuenta propia, no constituyendo esta figura objeto de nuestro estudio, aunque sí las posibles contrataciones que el profesional pudiera realizar, siempre y cuando, en éstas se hallen presentes los



rasgos de dependencia y ajenidad, es decir, en los supuestos en los que acuerde contratos de trabajo.

El empresario es libre a la hora de decidir a través de que vía contrata los servicios, así puede optar o por la vía civil (arrendamiento de servicios o contrato de ejecución de obra o servicios determinado), o por la mercantil (acudir a una Empresa de Trabajo Temporal) o por la laboral (contrato de trabajo). Si se decanta por esta última vía, todos esos asalariados que contrate serán objeto de nuestro estudio, y más concretamente si el tipo de contrato laboral seleccionado es a tiempo parcial.

### I.3.1.2 El agricultor a tiempo parcial

En un principio la agricultura a tiempo parcial, como manifiesta BALLARÍN, surge como una agricultura de montaña y en las zonas más deprimidas. Así, el Profesor BALLARÍN MARCIAL<sup>75</sup> distingue para el futuro en Europa dos tipos de agricultura, una de las cuales se ha denominado como *multifuncional para las zonas de montaña y similares, es decir, para el rural profundo y también, en el otro extremo, para las zonas periurbanas donde se da la agricultura a tiempo parcial, mientras en aquellas otras será más bien el agricultor artesanal el personaje básico*. El fin principal de este tipo de agricultura reside en preservar el espacio rural, es decir, proteger el medio ambiente, la biodiversidad, la fauna y la flora.

En segundo término, el Profesor BALLARÍN se refiere a la agricultura empresarial, que se produce principalmente en las *llanuras irrigadas, pero también en los extensos campos de cereales de secano, agricultura que tiene por objeto llenar la despensa y atender a las exportaciones*. Además, señala que este segundo tipo de agricultura moderna y tecnificada se trata de un modelo típicamente americano y no europeo, al que deberemos acercarnos en los próximos años hasta el 2007, fecha en la cual entrará en vigor la liberalización prevista por el acuerdo de Marraquech.

Sin embargo, y pese a sus comienzos, podemos matizar que en estos momentos la agricultura a tiempo parcial constituye un tipo de agricultura a la

---

<sup>75</sup> . Ballarín Marcial, A., "La agricultura del futuro", Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XIV nº32, enero-junio 1998, p.52.

que se está tendiendo desde hace unos años, como ciertamente apunta CARRETERO GARCÍA<sup>76</sup>, para quien a pesar de que durante mucho tiempo ha sido considerada como un *fenómeno marginal condenado a desaparecer*, parece que no se trate de un proceso temporal, sino que por el contrario tiende a permanecer y a desarrollarse.

Este hecho se ha producido, especialmente, en los países más desarrollados, en donde la actividad agraria es menor y en donde han crecido otros sectores como el industrial y el de servicios. Este cambio experimentado se debe a que estamos ante una nueva transformación de la sociedad agraria, que encuentra su razón de ser, fundamentalmente, en dos razones.

1) La primera es de tipo económico. En algunos casos la agricultura ha atraído a una nueva ola de agricultores que adquieren sus ingresos en otras actividades, y que como consecuencia de sus éxitos económicos pretenden diversificar sus inversiones, de tal manera que, optan por invertir sus beneficios profesionales en una explotación agrícola.

En el extremo opuesto se encuentran aquellos agricultores a título principal, que han de buscar una salida profesional en otras actividades, debido a la insuficiencia de los ingresos procedentes de la agricultura. Nos encontramos ante un momento agrícola caracterizado por la pérdida de la rentabilidad y de capital de los agricultores. En estos casos, ha dejado de ser una actividad principal, asidua, habitual y de dedicación preferente, y ha pasado a constituir una prestación complementada por otro trabajo. Ello se debe a la caída experimentada en los ingresos agrícolas. Este hecho ha llevado a que muchos agricultores se hayan visto obligados a tener que complementar sus ingresos con otras actividades, ya sea en el mismo sector o en otro distinto.

Además, a todo ello, habrían de añadirse los factores sociales a los que se enfrenta la agricultura moderna como podría ser lo atractivo del trabajo en zonas urbanas, con empleos de sueldos fijos y mejores; la educación en zonas rurales, que lleva a que en muchos casos los menores ansíen la vida de la ciudad, lo que obliga a los jefes de las explotaciones a tener que vender, abandonar o arrendar la tierra. De ahí, la necesidad de crear fórmulas de actividad que sean capaces de compatibilizar el trabajo en la agricultura con

---

<sup>76</sup>. Carretero García, A., *Empresa agraria...*, op.cit., p.433.

puestos de trabajo en la propia actividad agraria, en la industria o servicios de la zona.

En este último supuesto, la agricultura a tiempo parcial pese a que ha llevado a la pérdida de la misma como actividad principal<sup>77</sup>, puede constituir la única medida que frene el abandono definitivo de las tierras, y la subsiguiente deforestación y despoblación rural. El agricultor a tiempo parcial no es sólo necesario por mantener el cultivo de la tierra, sino también por razones agroambientales y para mantener la población en las zonas rurales.

Se trata, pues, del nacimiento en la agricultura - como ya había ocurrido en otros sectores como el servicios - del pluriempleo<sup>78</sup>, tanto en el sentido de actividad complementaria - el primer caso - como complementada - el segundo -

2) La segunda se basa en el propio carácter de la explotación. En otros casos, la agricultura a tiempo parcial encuentra su razón de ser en la misma explotación agrícola. Nos referimos a los supuestos en que las explotaciones no son suficientemente relevantes para proporcionar a sus titulares una ocupación efectiva a tiempo completo<sup>79</sup>.

La agricultura a tiempo parcial había sido considerada desde la aprobación de la Directiva 75/268<sup>80</sup> como una agricultura de montaña e implantada en las zonas más desfavorecidas económicamente. Sin embargo, con la aparición del Libro Verde de la Comisión de 1985<sup>81</sup> cambia ese concepto y se apuesta por mantener el mayor número de agricultores con el fin de salvaguardar el medio ambiente.

Surge, así, una dualidad en cuanto a la línea de actuación de la Comunidad en materia agraria. Si se apuesta por fomentar unas explotaciones viables en

---

<sup>77</sup> . Ver Lamo de Espinosa, E., "Agricultura a tiempo parcial y minifundios". Revista de Estudios Agro-sociales, julio- agosto de 1967 n° 60, Madrid, 1967, pp. 98 y s.s, en materia de ventajas e inconvenientes de la agricultura a tiempo parcial: éxodo del campo a la ciudad, una agricultura de mujeres, el hundimiento de la agricultura habitual,...

<sup>78</sup> . Soldevilla Vilar, A.D, *Derecho Agrario*, op.cit., p.31.

<sup>79</sup> . Arnalte, E., "La agricultura valenciana: presente y futuro", Jornada Autonómica de la Comunidad Valenciana, Valencia, 26 de noviembre 2002, pp.14-15, pone de manifiesto el bajo porcentaje de las explotaciones agrarias valencianas que son capaces de proporcionar a sus titulares una ocupación a tiempo completo, solamente un 7 por cien. Asimismo, resalta que pese a ello muchos de los titulares de explotaciones no tienen una ocupación externa (el 60 por cien), pero tampoco están empleados a tiempo completo en sus explotaciones.

<sup>80</sup> . DOCE L 128 de 19 de mayo de 1975.

<sup>81</sup> . COM (85) 333 presentado como Libro Verde "Perspectivas de la Politique Agricole Commune".

términos económicos en las que se proporcionan ayudas al agricultor a título principal (política agraria con fines productivos). O si, por el contrario, se pretenden fines sociales –freno del éxodo rural - y medioambientales, en las que se incentiva la figura del agricultor a tiempo parcial como esencial en el logro de estos objetivos (política rural).

Con el surgimiento del Libro Verde se sientan las bases de la futura PAC, que persigue que las ayudas a la agricultura vayan desapareciendo de forma paulatina. Lo que provocó de manera instantánea la caída de las rentas de los agricultores, y ha puesto de manifiesto que éstos vayan subsistiendo a duras penas, y eso con las ayudas comunitarias. Por tal motivo se fomentan desde la Comunidad la creación de explotaciones diversificadas que produzcan rentas complementarias y no únicamente agrarias, con el fin de asegurar su supervivencia en el medio rural. Así, a través del Reglamento 2328/1991, de 15 de julio<sup>82</sup>, relativo a la mejora de la eficacia de las estructuras agrarias se comienzan a fomentar otras actividades no netamente agrarias que pueden practicarse en la explotación y que supongan unas rentas adicionales a las agrícolas propiamente dichas.

Actualmente, la modalidad del agricultor a título principal ha perdido su protagonismo sobre todo desde la Agenda 2000<sup>83</sup>, momento a partir del cual se refuerzan los objetivos comunitarios en mantener una población rural y en proteger el medio ambiente. Cambia la dirección economicista de ayudar a la agricultura y a ciertos agricultores a título principal. Así, se apuesta por la mejora no solo de la sociedad vinculada con la economía agraria, sino también de los hábitats y espacios rurales, de la vida y la sociedad campesina, del medio ambiente natural(desarrollo rural).

Por tal motivo, las ayudas se encontrarán dirigidas a todos aquellos que acepten cumplir con tales fines, con independencia del tiempo de dedicación, así como de su nivel de rentas.

---

<sup>82</sup> .Tiene su origen en el Reglamento 3808/1989 de 12 de diciembre que prevé la posibilidad por parte de los Estados Miembros de reducir la renta exigida al agricultor a la hora de asignar las ayudas comunitarias a aquellos agricultores que sin serlo a título principal obtengan al menos el 50% de su renta global de actividades agrarias, siempre que la parte de renta procedente de la actividad agrícola ejercida en la explotación sea igual o superior al 25% de la renta total del titular de la explotación y que el tiempo dedicado sea superior a la mitad del tiempo de trabajo total.

Pese a todos estos cambios experimentados en los que se ayuda a todo tipo de explotación, y por tanto de agricultor, independientemente de la producción, siempre y cuando cumplan una serie de condiciones en materia de medio ambiente, salud y bienestar de los animales, seguridad alimentaria y buenas condiciones agrarias y medioambientales; cabe decir que en la normativa comunitaria no existe ninguna definición del agricultor a tiempo parcial.

Podemos decir que hasta la LMEA no existía ninguna referencia expresa en las leyes al agricultor a tiempo parcial. La primera la encontramos en el artículo 2.9 de la LMEA, a tenor del cual se entiende por agricultor a tiempo parcial a la persona física que es titular de una explotación (artículo 2.4 LMEA) y que además dedica un tiempo determinado al ejercicio de actividades agrarias en la misma (no menos de la quinta parte ni más de la mitad de su tiempo total de trabajo).

Por tanto, los datos a tener en cuenta son que se trate de una persona física, que sea titular de una explotación y que dedique un tiempo mínimo (el 20% de su tiempo total de trabajo) y un máximo (el 50% de su trabajo total), que coincide con el tiempo mínimo requerido al agricultor profesional. Con lo cual, parece que el legislador lo defina contraponiéndolo al agricultor profesional, y así aunque no menciona expresamente el factor renta a la hora de delimitarlo, se supone lógico que también debería tenerse en cuenta ese criterio, ya que estos dos rasgos serán las variables en torno a las cuales podremos establecer la frontera entre ambas categorías de profesionales de la agricultura. En consecuencia, interpretaremos que de la misma no se ha de obtener ni la mitad de sus ingresos totales<sup>84</sup>.

Respecto a las actividades complementarias el legislador no hace mención alguna, por lo que entendemos que las que ejerza no han de ser meramente agrarias, ya que en tal caso habría que especificar el tiempo de dedicación a las mismas como mínimo, y el legislador no lo ha concretado, a diferencia del supuesto del agricultor profesional, para el que se ha previsto expresamente el nivel de renta procedente de las complementarias, no obstante, en una

---

<sup>83</sup>. Sin embargo, cabe decir que para determinadas ayudas se exige que se trate de un agricultor a título principal, por ejemplo en la silvicultura Capítulo VIII del Reglamento 1257/1999.

interpretación algo flexible, podemos suponer que en el cálculo de la renta obtenida entre dichas actividades complementarias.

Por todo ello, podemos decir que el agricultor a tiempo parcial es aquél titular de una explotación agrícola que ejerce una actividad principal externa a la explotación de la tierra, ya sea en otro sector, o en el mismo sector agrario prestando servicios para otros agricultores, o en industrias agrarias; y que se diferencia del agricultor principal o del profesional en que dedica menos de la mitad de su tiempo de trabajo a las actividades agrarias y complementarias, tanto del tiempo, como de la renta obtenida.

#### A) Tipo de prestación de servicios

Resulta necesario diferenciar la figura del agricultor por cuenta propia a tiempo parcial de la del trabajador por cuenta ajena a tiempo parcial, con el fin de situar el tipo de trabajo a tiempo parcial del que nos vamos a ocupar: el a tiempo parcial pero por cuenta ajena.

Respecto al primero cabe decir que se trata de un tipo de prestación en la que el trabajo se realiza para sí mismo, y no para otra persona, con lo cual no existe relación laboral, ya que adolece del carácter de dependencia y de ajenidad, rasgos esenciales del contrato de trabajo. Realiza la prestación bajo su propia autorganización, y se apropia de los frutos que ocasiona su trabajo, se responsabiliza de los resultados que produzcan, ya sean ganancias o pérdidas, y además suele ser el propietario de los medios de producción, aunque también puede ser arrendatario de las tierras que cultiva. Mientras que el segundo, se caracteriza por todo lo contrario; así se somete al poder de dirección y organización empresarial; no es el receptor de la prestación, sino que es otra persona (el empresario), no asume el riesgo de su trabajo - ya produzca pérdidas o ganancias -, no se apropia de los frutos, y no es el dueño de los medios de producción, únicamente posee la fuerza motriz para trabajar.

BALLARÍN resalta la importancia de la agricultura a tiempo parcial como la vía idónea para el desempeño de las actividades agrarias en las tierras que se

---

<sup>84</sup> . Soldevilla Vilar, A.D, *Derecho Agrario*, Volumen II Parte Especial 1ª, Valladolid, 1992, p.36, entiende que se trata de un criterio menos idealista basado en la actividad preferente y dedicación directa y efectiva, y se sustenta en criterios más económicos.

encuentran alrededor de las poblaciones urbanas (agricultura periurbana). En éstas el tiempo dedicado a la explotación agrícola no es completo, sino únicamente se hace de una forma complementaria a otras tareas que desempeña o bien el propio titular de la explotación, estaríamos en este caso ante la figura del tiempo parcial por cuenta propia; o bien, a través de asalariados a los que únicamente se pueden contratar sus servicios en una jornada inferior a la habitual, ya que la propia explotación no resulta suficiente para una dedicación a tiempo completo. Nos encontraríamos en este segundo supuesto ante un ejemplo de trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena.

### I.3.1.3 El joven agricultor

En relación con la primera instalación del joven agricultor, el artículo 17 de la LMEA se encarga de definirla, y así considera que se trata de aquellos casos en los que el joven se sitúa al frente de una explotación agraria prioritaria (ser agricultor profesional) como titular, cotitular o socio. Se le considera cotitular (artículo 18 LMEA) si comparte las responsabilidades gananciales como mínimo al 50% y si el titular le ha transmitido 1/3 de esa propiedad en los elementos que integran su explotación.

También se entienden como primera instalación aquellos supuestos que los jóvenes agricultores ya ejercen la actividad agraria y son titulares de explotaciones agrarias con niveles bajos de rentabilidad si se convierten en titulares de una explotación prioritaria.

La normativa comunitaria reconocía ayudas para los jóvenes en los supuestos de modernización de las explotaciones agrarias, pero no para aquellos casos en los que los jóvenes persiguieran instaurarse en el sector agrario por primera vez. El único país que preveía este tipo de ayudas era Francia, que consistían en una prima de instalación, y su importancia reside en que ha proporcionado la base sobre la que se ha ideado toda la normativa comunitaria de ayudas a la instalación de los jóvenes en la agricultura, a partir del Reglamento (CEE) 797/85, de 12 de marzo de 1985, y más tarde a través del Reglamento (CE) 1257/1999 del Consejo, de 17 de mayo de 1999, que

establecen unos requisitos mínimos y que cada Estado miembro concretará en sus propias disposiciones. En primera instancia, en cuanto a los requisitos exigidos el Reglamento 1257 distingue de dos tipos: los dirigidos al joven agricultor de primera instalación y los referidos a la propia explotación.

En cuanto a las primeras cabe decir que hacen mención a la edad (menos de 40 años, pero no señala límite mínimo); nivel de dedicación a la actividad agraria (agricultor profesional); y cualificación profesional. Este último se acredita mediante diploma o título reconocido de nivel técnico o a través de una experiencia profesional. En todo caso serán las normativas nacionales las que marcarán las diferencias, que se exigirá o en el mismo momento de la instalación o como máximo deberá alcanzarse tres años después de la misma.

Respecto a la explotación, se requiere que su viabilidad económica pueda acreditarse (a tenor del artículo 4.2 del Reglamento (CE) 445/2002 de la Comisión, 26 de febrero 2002, hasta un período máximo de adaptación de tres años tras la instalación), y que cumpla las normas mínimas en materia de medio ambiente, higiene y bienestar de los animales.

La normativa española se ocupa del concepto de joven agricultor en el artículo 2.7 de la LMEA, y así hemos de diferenciar dos tipos de exigencias: las dirigidas al joven y las encaminadas a su explotación.

Respecto a las primeras se centran en su edad (mínimo 18 y máximo 40 años no cumplidos en la fecha de la concesión de las ayudas –artículo 13.f) RD 613/2001-); en su dedicación (ha de ser agricultor a título principal, o que tras haberse instalado como a tiempo parcial, la agricultura constituya su actividad principal, y que además ejerza la actividad durante cinco años –artículo 13.1.c) RD 613/2001-); y en su nivel de cualificación (regulado por cada Comunidad Autónoma, que ya se posea o que se comprometa a adquirirlo en un plazo de dos años desde su instalación –artículo 13.1.a) del RD 613/2001).

En relación a la explotación, por un lado, se requiere que ésta exija un volumen de trabajo equivalente al que realiza una persona a tiempo completo durante un año, o que se comprometa a que la explotación alcance ese volumen en un plazo máximo de dos años desde su instalación (artículos 19.b) LMEA y 13.1.b) RD 613/2001). Por otro lado, es importante el requisito de que la explotación cumpla con las normas mínimas en materia de medio ambiente, higiene y bienestar de los animales en el momento de la concesión de la ayuda o



se adapte a ellas en un período de dos años como máximo (artículo 13.1.e) RD 613/2001).

Como requisitos adicionales se encuentran en primer lugar, la presentación de un plan de explotación que refleje la viabilidad económica, y que garantice generar una renta de trabajo para el mismo igual o superior al 35% del salario bruto medio anual en España para los trabajadores no agrarios (artículo 13.3 RD 613/2001).

En segundo término, residir en la comarca en la que esté ubicada la explotación o en las comarcas limítrofes (artículo 19.c) LMEA).

#### A) Tipo de prestación

En principio se trata de un trabajo por cuenta propia, ya que partimos de la idea de que es el titular o cotitular de la explotación agraria prioritaria, por lo que asume los riesgos y posee el poder de dirección y organización empresarial. Además, no se realiza el servicio bajo los caracteres de dependencia y ajenidad.

Sin embargo, sí sería posible que el joven agricultor concertara con terceros la realización de las faenas agrícolas sujetándose a tales rasgos, lo que podría propiciar una prestación de servicios por cuenta ajena, y con ello una relación típicamente laboral.

#### I.3.1.4 El cultivador personal

No se encuentra regulado en la LMEA pero se contenía en la derogada LAR de 1980 en el artículo 16, y era considerado como un profesional de la agricultura.

Se entendía como tal aquél que lleva la explotación por sí mismo o con la ayuda de familiares que con él conviven, sin utilizar asalariados más que por exigencias estacionales de la explotación agraria, o por motivo de enfermedad sobrevenida o de otra justa causa que impida continuar el cultivo personal (uno o dos asalariados máximo).

Actualmente esta figura no se halla regulada por ninguna norma, pero ello no obsta para que exista, ya que se trata de una posible vía inmediata de llevar la

explotación, y que consiste en realizar por sí mismo las labores agrarias. En contraposición, también cabe una manera mediata, es decir, que el trabajo a realizar en la explotación no consista en el desarrollo de las tareas agrarias sino en actividades de dirección, gestión,...

El cultivador personal representa un tipo de prestación de servicios por cuenta propia, ya que el trabajo lo realiza él para sí mismo, de tal manera que asume los riesgos (falta la ajenidad) y no se somete al poder de dirección y organización de otra persona (se halla ausente la dependencia), sino al suyo propio. Sin embargo, si encomienda las tareas agrarias a terceros, podrá contratarlos vía civil, mercantil o laboral. Si opta por esta última habrá de concertar la prestación bajo los rasgos de la dependencia (sometimiento a su poder de dirección y organización) y la ajenidad (apropiándose de los frutos, responsabilizándose de los frutos de su trabajo, y poniendo a su disposición los medios de producción necesarios).

#### I.4. EL DERECHO AGRARIO LABORAL: SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

El trabajo que se presta en el medio agrícola ha sido objeto de atención especial en derecho, agudizado en estas últimas décadas en las que los problemas agrarios se han hecho más evidentes como consecuencia de la pérdida de protagonismo del sector en la economía<sup>85</sup>.

Así, esta especial toma en consideración se ha centrado en intentar eludir la discriminación de este ámbito económico frente a otros sectores como son los de la industria y de los servicios. El Profesor SOLDEVILLA pone de manifiesto que la protección particular al sector agrario surge en estos últimos años, ya que la situación de los trabajadores en el campo ha sido muy insatisfactoria. Ello debido no solamente a la mala redistribución de las rentas agrarias, sino también a las propias orientaciones productivas, a la desracionalización de los cultivos, la descapitalización del sector, la aplicación de tecnología, que obvia mano de obra, la organización de industrias complementarias, la regulación comercial de

---

<sup>85</sup> . Soldevilla Villar, A.D., *Derecho Agrario. Volumen II, parte especial 2ª*, Valladolid, 1993,p.137.

producciones, y en todo caso aquellas cuestiones que se encuentran en relación con el trabajo agrario.

Esta situación ha motivado la necesidad de proteger de una forma especial a este sector, y más concretamente, perseguir la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de la solidaridad entre la población activa agraria.

Para obtener dichos fines, se han empleado diversos medios; o bien se propician mejoras de las actividades relacionadas con la economía del agro a través de una mayor protección de la producción agrícola (racionalización de cultivos, aplicación de nuevas técnicas, industrias complementarias, o mejoras en la comercialización de productos) o bien se aborda la situación de estos trabajadores en el campo - en muchos casos precaria- tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

Sin embargo, pese a esta constante preocupación y especialización en los distintos ámbitos agrícolas, ganadero o forestal, en cuanto a la regulación del trabajo se refiere, cada día se está alejando más el derecho del trabajo agrario de la especialización a la que parecía abocada hace unas décadas. Por lo que cabe decir que en el momento actual no se puede hablar de un derecho del trabajo netamente agrario. Y ello porque las diferencias que se producen entre el trabajo en general y el agrario no son, en suma, tan relevantes como para provocar la necesidad de crear un cuerpo jurídico independiente del Ordenamiento Laboral que se ocupe de este tipo de prestaciones.

Por el contrario, el legislador ha optado por la no fragmentación sectorial de este ordenamiento, debido básicamente a que la regulación de la relación contractual que el ordenamiento laboral ofrece es genérica, y resulta aplicable a cualquier sector, de tal manera que puede afirmarse que las peculiaridades existentes en los distintos subsectores económicos no pueden llevar a la parcelación del derecho laboral. De producirse este hecho daría lugar a la existencia de un número indefinido de diferentes derechos del trabajo<sup>86</sup>, que aflorarían dependiendo del ámbito funcional en el que fuera a aplicarse.

---

<sup>86</sup>. De la Villa, L.E., "La ordenanza general de trabajo en el campo", pp.16-147 propone como aceptada la unidad del derecho español del trabajo, pero sin "ignorar el alcance de algunas importantes particularidades que el trabajo agrícola ofrece en cuanto a su régimen jurídico laboral" en VVAA., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.

### I.4.1. La singularidad del trabajo agrario

No debemos olvidar que la relación jurídico-laboral agraria viene determinada por un conjunto de factores que la convierten en especial<sup>87</sup>. Estas particularidades no se sitúan en un plano únicamente cuantitativo, es decir, salarios más bajos, jornadas más largas, vacaciones anuales más cortas, menos beneficios de la Seguridad Social, etc. Se trata, por el contrario, de una serie de rasgos que responden a la propia organización del sector primario, y a su compleja estructura social<sup>88</sup>.

Nos estamos refiriendo a circunstancias que se derivan de la propia naturaleza de la actividad, tales como clases de tierras y zonas cultivables, distintas formas de ejercer la actividad agraria (agricultor de secano y de regadío), la incertidumbre de los ciclos biológicos<sup>89</sup> (distintos tiempos de producción), la climatología y su influjo, el carácter discontinuo de las tareas agrícolas (desempleo estacional, ocupación complementaria), necesidad de fórmulas flexibles (trabajo temporal y más concretamente eventual, fijo-discontinuo o fijo-periódico, y trabajo a tiempo parcial).

Asimismo, no podemos obviar los factores económicos (empleo o no de maquinaria, irregularidades en el mercado internacional, la intermediación entre el agricultor y el consumidor, la rigidez entre la oferta y la demanda), estructurales (mal reparto de la tierra, cultivo indirecto - arrendamiento y aparcería -, mal cultivo directo - absentismo, descapitalización - la agricultura a tiempo parcial<sup>90</sup>, los trabajadores autónomos<sup>91</sup>, el trabajo de los emigrantes -

---

<sup>87</sup> . Soldevilla Villar, A.D., *Derecho Agrario...*, op.cit., p.138 y s.s. Llobart Bosch, A., *Temas de Derecho Agrario*, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, 1995, pp.258 y s.s.

<sup>88</sup> . Luna Serrano, A., "Il diritto agrario del lavoro in Spagna", en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990, pp.67-68, la especialidad del trabajo agrícola se deriva del carácter cíclico de la actividad agraria, del ciclo biológico y del carácter cíclico de la producción agraria, lo que lleva al rasgo discontinuo de la actividad y a la desocupación estacional. Asimismo, la dependencia de la actividad de la naturaleza hace que la producción agraria y la relativa actividad sea diferente en atención a las características regionales, provinciales del clima, del abono y de la zona de regadío o de secano.

<sup>89</sup> . Panattoni, A., "Modelli di comportamento nelle prestazioni di lavoro da parte di imprese contadine", en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990, p.119, la estacionalidad depende de los ciclos biológicos de la planta cultivada y de los animales. Así y pese a que el proceso tecnológico ha atenuado este vínculo, puede decirse que la actividad operativa agraria poco ha mutado respecto de la condición tradicional.

<sup>90</sup> . Este tipo de agricultura puede encontrar su razón de ser en tres situaciones distintas. En primer lugar, en la propia explotación agrícola, debido a que ésta no sea suficientemente relevante como para proporcionar a sus titulares una ocupación efectiva a tiempo completo. En segundo término, en aquellos supuestos en que los agricultores lo sean a título principal y se

normalmente eventual, sin prestaciones sociales, y con salarios inciertos -). Otro rasgo típico es el derivado de la valoración social del trabajo agrícola, y su subsiguiente depreciación categórica como profesión - sin casi ninguna especialización formativa en sus fases laborales iniciales -, falta de técnicos, y la ya citada temporalidad<sup>92</sup>, en muchos casos, de las faenas agrícolas.

Todas estas circunstancias han llevado a la necesidad de la existencia de una regulación que dentro del derecho del trabajo se ocupe de contemplar las particularidades de la relación jurídico-laboral agraria, que posee una repercusión económica y social aún importante en nuestra sociedad. En concreto, dicha regulación debe ocuparse de forma uniforme de las condiciones de dicha prestación de servicios, siendo capaz de responder a las necesidades que en el seno de la misma se susciten. Surge así un Derecho laboral agrario no como una parte independiente del ordenamiento jurídico laboral, sino como un conjunto de normas que se encargan de contemplar todas estas particularidades, dándoles una regulación coherente y adaptada a sus exigencias<sup>93</sup>.

#### **I.4.2 La evolución de la regulación del trabajo agrícola en nuestro Ordenamiento Jurídico**

Vamos, pues, a pasar a analizar las tendencias en la evolución de la regulación del trabajo en el campo desde sus comienzos hasta el momento actual. Abordaremos, en primer lugar, las Reglamentaciones Provinciales empresario Interprovinciales, en segundo término, las Ordenanzas Laborales

---

vean obligados a tener que buscar una salida profesional en otras actividades, debido a la insuficiencia de los ingresos procedentes de la agricultura. Ello se debe a que nos encontramos ante un momento agrícola caracterizado por la pérdida de la rentabilidad y de capital de los agricultores. En última instancia, también hace mención a una nueva ola de agricultores que adquieren sus ingresos en otras actividades, y que como consecuencia de sus éxitos económicos pretenden diversificar sus inversiones, y optan por invertir sus beneficios profesionales en una explotación agrícola.

<sup>91</sup>. La gran cantidad de trabajadores autónomos frente a la industria o servicios en los que abundan por encima de los autónomos los trabajadores por cuenta ajena.

<sup>92</sup>. Se trata de una peculiaridad muy propia del sector agrario, ya que cuando la cosecha es escasa los jornales para recogerla son altos llegando a superar el valor de la propia cosecha, el empresario puede llegar a optar por el abandono de los frutos no recojiéndolos.

<sup>93</sup>. Brebbía, F., "El trabajo agrario", Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XV n°35, julio-diciembre 1999, p.99. Se trata de un estudio sobre la regulación del trabajo agrícola en Argentina, y así una vez analizada la legislación vigente, se llega a la conclusión de que en ese país el contrato de trabajo agrario es una unidad normativa independiente del régimen laboral común.

Generales de Trabajo en el Campo, y en última instancia, el estado actual de la cuestión que nos ocupa.

#### I.4.2.1. Los inicios de una normativa especializada: las Reglamentaciones Provinciales e Interprovinciales del trabajo agrícola

En la España de la postguerra se produjeron los primeros intentos de una regulación especial y uniforme de la actividad agrícola, a través del Decreto de 29 de marzo de 1941 – BOE de 9 de abril -, y posteriormente por mediación de la Ley de Reglamentaciones Nacionales de Trabajo de 16 de octubre de 1942<sup>94</sup>, en las que se preveía la regulación sistemática de las condiciones mínimas a las que habían de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre empresarios y trabajadores en las distintas actividades económicas. Este hecho suponía el sometimiento a una normación heterónoma, ya que se trataba de una regulación de las condiciones laborales que emanaba de los órganos o autoridades del Estado dotados de competencia a tal fin, y no de las propias partes interesadas.

De entre ellas, cabe resaltar las Reglamentaciones Provinciales de trabajo agrícola. Así, hay que decir al respecto que solamente se utilizaron en algunas pocas actividades económicas, pero fue la agricultura la más destacada. Las Reglamentaciones estaban supeditadas a la ley, por lo que no podían ni contradecir ni derogar preceptos contenidos en ella. Sin embargo, se admitía que sus disposiciones, debido a su carácter específico, se aplicaran de forma preferente a lo contenido en los preceptos de las normas laborales de carácter general.

Un ejemplo de ello se ponía de manifiesto en que frente a la legislación laboral común, representada principalmente por la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, las Reglamentaciones agrícolas contemplaban las especialidades propias del trabajo agrícola, y así clasificaron a los trabajadores sometidos a las mismas, por razón de la duración, en fijos, temporeros y eventuales. Ello

---

<sup>94</sup>. El artículo 1 de la misma disponía que se entiende por “*Reglamentación del Trabajo el conjunto de normas que constituyen la regulación sistemática de las condiciones mínimas a las que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal, en las distintas ramas y actividades*”. Además, precisaba que “*toda la materia*

contrastaba con el Ordenamiento común, cuyo artículo 27 preveía que el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.

En materia de salarios, y en relación a los que preveían las citadas Reglamentaciones Provinciales existían muchas diferencias entre unas a otras, ya que los salarios mínimos se fijaban sobre criterios basados en las costumbres, los medios de vida, así como las características económicas de cada Provincia. Pese a ello, existían algunas normas comunes para todas las reglamentaciones agrarias, por ejemplo el caso de los trabajadores fijos que no podían ser empleados en la siega a brazo más que previa satisfacción del jornal correspondiente a dicha labor. Otro supuesto lo constituía el salario de la mujer que, cuando no estuviere señalado en las reglamentaciones, era el equivalente al salario mínimo fijado para el varón.

En relación a los salarios mínimos, debido a la diversidad de las regiones existentes, resultaba arduo marcar unos límites comunes a todas. Por tal motivo, se optó por determinar los salarios en atención a las actividades predominantes en la Provincia o zona de aplicación. Con lo cual, resultaba que no había un criterio único en materia de salarios mínimos, de tal manera que en una misma actividad se podían producir diferencias salariales a todas luces injustas.

En consecuencia, esta situación llevó a la necesidad de estandarizar los límites salariales en todo el territorio nacional para una serie de trabajos, como eran los de guardería rural, el pastoreo, las vaquerías, etc.

En 1956 a través de las Órdenes del Ministerio de Trabajo de 26 de octubre – BOE 20 de noviembre y 10 de diciembre - se fijaron los salarios mínimos para los trabajadores agrícolas en España, aunque se distinguían todavía dos zonas en el territorio nacional designadas como primera y segunda.

Esta situación se zanjó a través de una Orden del Ministerio de 6 de junio de 1961, que determinó que todo el territorio nacional sería considerado como una sola zona a estos efectos. Posteriormente el Decreto de 17 de enero de 1963 del Ministerio de Trabajo previó los salarios mínimos de todo el territorio nacional y fijó las retribuciones correspondientes para las actividades

---

*relacionada con la Reglamentación del Trabajo...será función privativa del Estado que se ejercerá, sin delegación posible, por el Departamento ministerial de Trabajo”.*

agrícolas<sup>95</sup>. Estas disposiciones terminaron con las discriminaciones en materia salarial por razón del sexo, con lo cual se acabó con esta cuestión de discriminación que se había asentado con las reglamentaciones<sup>96</sup>.

Al mismo tiempo, y en relación con este tema, cabe añadir que no todas las Provincias llegaron a tener su reglamentación concreta del trabajo agrario; o porque su ámbito geográfico fue ampliado hasta el Interprovincial, o porque simplemente fueron sustituidas por meras tablas salariales<sup>97</sup>; es decir, que la pretensión de una normativa uniforme y especializada para este sector encontró sus escollos, y en la práctica no pasó de ser un simple intento.

Además, junto a la existencia de las mencionadas Reglamentaciones de trabajo, existían Órdenes del Ministerio de Trabajo que se exteriorizaban a través de Ordenanzas Laborales de distinto ámbito, y que regulaban determinadas tareas agrícolas fijando los salarios mínimos, y, ocasionalmente, algunas otras condiciones de trabajo. Éstas Ordenanzas lo eran, tanto de ámbito Provincial como Interprovincial, o hasta nacional. Citaremos como ejemplo la Ordenanza Provincial de Toledo para la recolección de cereales de 27 de mayo de 1941; y la Interprovincial para tal recolección en comarcas de Valladolid, Salamanca, Zamora, Palencia y León, de 30 de junio de 1941.

#### I.4.2.2.La tendencia hacia un Derecho laboral agrario más especializado: las Ordenanzas Generales de Trabajo en el Campo

Las circunstancias anteriormente descritas, pusieron de manifiesto que a través de este sistema no se había logrado la deseada uniformidad de las condiciones laborales en las faenas agrícolas. Esto unido a otra serie de factores en la regulación de las mismas, llevó a que se suscitara la petición a los poderes públicos – en distintas reuniones sindicales – de la aprobación de una norma que superase todos estos escollos planteados.

Así se pretendía una disposición que mejorase las condiciones de trabajo, y que uniformara la regulación del mismo. Ello se llevó a cabo a través de dos

---

<sup>95</sup> . Trabajadores mayores de 18 años 60 pesetas día o 1800 pesetas mes, y trabajadores mayores de 14 años 40 pesetas día.

<sup>96</sup> . Amat Escandell, L.A., *Derecho Agrario*, Valencia, 1966, pp.282 y s.s.



Ordenanzas Generales de Trabajo en el Campo que se sucedieron en el tiempo. Cabe decir, que este tipo de disposiciones empezaron a aflorar a partir del año 1965; así desde tal fecha las Reglamentaciones de Trabajo comenzaron a denominarse Ordenanzas Laborales u Ordenanzas de Trabajo.

Con ellas se llevó a cabo una reforma de las normas reglamentarias sectoriales que se habían promulgado en las décadas de los cuarenta y de los cincuenta; adoptando estas nuevas reglamentaciones la citada denominación de “Ordenanzas”. No obstante, podemos decir que las Ordenanzas y las Reglamentaciones son normas de la misma naturaleza, entre las que únicamente se produce un mero cambio de nombre. A lo sumo, se puede perfilar como única diferencia el procedimiento de elaboración de las mismas, pero ello no afecta a la institución en sí. En las Ordenanzas el texto base se sometía a la aprobación del Ministerio de Trabajo, y era el resultado del Acuerdo de los representantes de los empresarios y de los trabajadores.

#### A) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969

La necesidad de una norma que se ocupara de establecer, de una forma general, las condiciones mínimas del trabajo agrícola fue respondida en una Ponencia<sup>98</sup> del II Pleno del Congreso Sindical de 1962, y así en ella, ya se puso de manifiesto la urgencia de la promulgación de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, y ello, se debería redactar tomando como base los beneficios sociales previstos para otros sectores como los de la industria y los del sector servicios.

Un segundo paso se dio en el III Pleno del Congreso sindical de 1964, en el cual se siguió la misma línea, que se retomó en la I Asamblea Nacional de Trabajadores del Campo, de la Hermandad Sindical de Labradores y ganaderos, de 1966. En dicha Asamblea se aprobó una Ponencia sobre “Bases para la Ordenanza General de Trabajo en el Campo”.

La Ley que aprobó el II Plan de Desarrollo, de 11 de febrero de 1969, se encargó de marcar una serie de objetivos en materia de política agraria, entre los

---

<sup>97</sup> . Solamente se preveía la cuantía salarial, obviándose la regulación del resto de las condiciones laborales, de manera que la única función que desempeñaban era de simples tablas que determinaban los salarios aplicables para esta actividad.

<sup>98</sup> . Denominada “*Criterios para el desarrollo económico y social de la agricultura*”.

que destacaba - en su artículo 8º.2,K - la promulgación de una norma que con carácter general contemplaba la estabilidad del trabajador agrario de carácter permanente.

Como consecuencia de esta previsión, el Ministerio de Trabajo promulgó en fecha de 2 de octubre de 1969 la Ordenanza General de Trabajo en el Campo<sup>99</sup>.

Se trataba, pues, de una Disposición a nivel reglamentario, y por tanto, sujeta al régimen de la Ley Nacional de Reglamentaciones de Trabajo<sup>100</sup>, y que derogó todas las reglamentaciones provinciales de trabajo agrícola existentes. Unificó a un nivel mínimo las condiciones del trabajo agrario a través de la creación de un contrato agrario laboral, con un régimen jurídico particular dentro del derecho del trabajo. Y en este sentido, la Ordenanza especificó el régimen de los contratos laborales agrarios, aunque a nivel, repetimos, reglamentario, ya que seguían siendo la legislación laboral general, las primeras normas reguladoras de dichos contratos.

Así, cabe destacar concretamente entre sus logros, lo siguiente:

- La estabilidad de la relación laboral.
- La disminución de ciertas jornadas de trabajo.
- La garantía de algunos mínimos nacionales (vacaciones retribuidas de 15 días, dos pagas extraordinarias de 15 días cada una, la antigüedad...).
- El reforzamiento de la participación en beneficios.
- La concreción del ámbito de la actividad agraria que comprende, además de la agrícola, la forestal y la pecuaria.
- La profesionalización del trabajador agrario.

La base de esta Ordenanza fue la reproducción de abundantes preceptos de otros cuerpos legales, y muy particularmente, de la propia Ley del Contrato de Trabajo.

No cabe la menor duda de que el objetivo primordial se llevó a cabo: y fue el de la unificación en la regulación de las condiciones laborales y de los derechos de los trabajadores agrarios; sin embargo, frente a estos logros la nueva normativa a su vez gozaba de una serie de limitaciones, como era la de

---

<sup>99</sup>. BOE 7 y 16 de octubre de 1969.

<sup>100</sup>. Equiparación total entre Ordenanzas y Reglamentaciones, Sentencia del TS de 1 de junio de 1966, Ar.66, y la de 22 de noviembre de 1968, Ar.68.

una regulación insatisfactoria del trabajo eventual, el no establecimiento de tablas salariales con el fin de superar los mínimos interprofesionales, la ambigüedad en la determinación de la relación laboral agrícola, la despreocupación por el trabajo de la mujer o de los menores de edad, la ausencia de incentivos en el manejo de la maquinaria, etc. Además, tampoco existía una especial mención a las categorías profesionales.

En síntesis, cabría decir de la misma que no se protegieron de una forma especial las relaciones del trabajo asalariado en el campo, por lo que se caracterizó por no proporcionar estabilidad y seguridad en el empleo, y además por negar el acceso a beneficios e instituciones sociales para estos trabajadores<sup>101</sup>.

#### B) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975

Todas las limitaciones expuestas llevaron a la revisión de la Ordenanza de 1969, y el 1 de julio de 1975 a través de una Orden Ministerial se aprobó la Ordenanza General del Trabajo en el Campo - BOE de 5 de julio -, y que fue completada con la posterior aprobación del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

El citado texto legal en su artículo 3º determina la prelación en orden de aplicación de las fuentes normativas. Así, establece que las relaciones laborales se regularan por las Disposiciones Legales y Reglamentos del Estado (Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, respectivamente), se trata en ambos casos de normas de carácter general. Los Reglamentos se hallan supeditados a la ley, aunque se admite que sus previsiones se apliquen de manera prioritaria a las de las normas laborales generales, dado su carácter específico.

En segundo orden de prelación les siguen los Convenios colectivos; luego los contratos de trabajo; y en último lugar, los usos y costumbres locales y profesionales. Además, la Ordenanza en su artículo 121 referente a la aplicación de la legislación laboral, hace un llamamiento a la misma, de tal

---

<sup>101</sup> . Vida Soria, J., "Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado", en VVAA, *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974, pp.219-221.

manera que la Ordenanza únicamente se aplica respecto a las previsiones en materia de las especialidades propias del trabajo agrícola<sup>102</sup>.

La Ordenanza de 1975 siguió unificando a nivel mínimo las condiciones del trabajo agrícola-laboral, definió los criterios más importantes del derecho laboral (los de empresario agrícola, trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, etc.), e intentó crear una estabilidad en el empleo a través de la dulcificación de ciertas jornadas laborales, mínimos salariales, vacaciones, pagas extra, etc.

Esta labor la llevó a cabo en la misma línea de la Ordenanza de 1969, diseñando un contrato de trabajo agrícola especial con un régimen jurídico particular, pero dependiente del ordenamiento jurídico laboral. Tal contrato poseía una regulación propia en relación a la forma del contrato de trabajo (artículo 20); la personalidad para contratar (artículo 10), la clasificación del personal (artículos 18 y siguientes); la clasificación del contrato atendiendo a la permanencia en el servicio (artículos 30 y siguientes); ingresos, traslados, ceses y despidos (artículos 35 y siguientes); la jornada de trabajo (artículos 59 y siguientes), etc. Y en general, dio solución a cuestiones que habían quedado pendientes en la anterior ordenanza.

#### I.4.2.3 El derecho laboral agrario posterior a la Constitución de 1978: La situación actual

Posteriormente a la promulgación de la Ordenanza Laboral del Trabajo en el Campo de 1975, y con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, en su Disposición transitoria segunda se establecía que las Ordenanzas de Trabajo que estuvieran en vigor continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo.

Este tipo de vigencia la mantendrían en tanto no fueran sustituidas por Convenios colectivos, autorizando al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales; pero

---

<sup>102</sup> . “En lo previsto o regulado en la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengán establecidas o se establezcan por la legislación general”.

eso sí, con informe preceptivo de las Organizaciones sindicales y Asociaciones empresariales más representativas.

A partir de ese momento, se derogaron toda una serie de Ordenanzas, entre las que no se incluía la del Trabajo en el Campo, pero sí otras como la de la industria harinera, industrias cárnicas, las de conservas de vegetales, la elaboradora de arroz, etc.

El Profesor LUNA SERRANO afirma que después de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980, la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975 era una norma de derecho que conservaba su vigencia, pero con carácter dispositivo o supletorio<sup>103</sup>.

La reforma laboral de 1994 llevada a cabo a través de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dio una nueva redacción a la mencionada Disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, y determinó que las Ordenanzas de Trabajo - en vigor en esa fecha - continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyeran por Convenios colectivos, poniendo como límite la fecha del 31 de diciembre de 1994. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autorizó al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones y Ordenanzas, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 su vigencia, sobre todo, las correspondientes a sectores que presentaran problemas de cobertura.

Para el desarrollo de tal disposición se publicó la Orden de 28 de diciembre de 1994- BOE del 29 -, que prorrogó total o parcialmente, hasta el 31 de diciembre del mismo año, determinadas Ordenanzas y Reglamentaciones, estableciendo en su Disposición final primera que quedarían derogadas el 31 de diciembre de 1994 las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales no incluidas en el anexo I de la citada Orden. En relación a la del Trabajo en el Campo, cabe decir que se contenía en dicho anexo I, por lo que continuó estando en vigor íntegramente hasta 31 de diciembre de 1995.

Tras la derogación de la Ordenanza Laboral del Trabajo en el Campo de 1975, se llevó a cabo un proceso de negociación con el fin de sustituirla, del que fueron parte, por un lado, la Federación de Trabajadores de la Tierra y la Federación Estatal del Campo de CC.OO., y por otro, la Asociación Agraria de

Jóvenes Agricultores, la Coordinadora de Agricultores y Ganaderos y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos. Tal negociación se prolongó durante un plazo de cuatro años y finalizó en 1999 sin ningún acuerdo entre las partes negociadoras.

Una vez puesto de manifiesto la imposibilidad de llegar a un entendimiento, las partes aceptaron en el año 2000 someter el conflicto al arbitraje voluntario y designar un árbitro<sup>104</sup>. Y así éste, previa audiencia de las partes, emitió su veredicto: laudo arbitral en fecha de 6 de octubre de 2000 - BOE 29 de noviembre de 2000 -, que resolvió la problemática arrastrada durante más de cinco años. Se trata, pues, de una decisión de equidad con el fin de aproximar las posiciones de las partes negociadoras, vigente en la actualidad.

Con el Laudo se pretende únicamente regular de una forma uniforme y general determinados aspectos particulares que afectan a la relación laboral agraria, como son las normas de identificación, la organización del trabajo, la estructura profesional y movilidad funcional; la estructura salarial, y el régimen disciplinario.

Entretanto sólo atiende a regular determinadas cuestiones relacionadas especialmente con las actividades agrarias por cuenta ajena y las particularidades que en relación al trabajo agrícola se plantean, pero con sumisión al Ordenamiento Jurídico Laboral General.

Ello es debido a su naturaleza jurídica, que viene determinada en el artículo 1 del mismo<sup>105</sup>, a cuyo tenor podemos afirmar que posee la misma eficacia jurídica que los Convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que los estatutarios, tal y como se dispone en el artículo 91 de la citada ley<sup>106</sup>. Y en lo que concierne a todos los

---

<sup>103</sup>. Luna Serrano, A., "Il diritto..." p.68.

<sup>104</sup>. D. José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, y Abogado del ilustre Colegio de Sevilla.

<sup>105</sup>. "1. El presente Laudo se dicta al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con sumisión expresa de las partes al arbitraje, al no haberse alcanzado un acuerdo entre las mismas en la negociación del Convenio Estatal del Sector Agrario, sustitutorio de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de 9 de julio de 1975.

2. De conformidad con lo que previene el artículo 91 del citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Laudo posee la eficacia de los Convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legal".

<sup>106</sup>. "... El acuerdo logrado a través de la mediación y del laudo arbitral tendrán eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley...".

demás aspectos laborales no previstos por el mencionado Laudo pasa a aplicarse la legislación laboral común.

Por ello, podemos afirmar que en este momento, no existe una ordenación distinta de la general que se ocupe del contrato de trabajo agrario<sup>107</sup>, salvo las peculiaridades que establece el propio Laudo. Éste determina en su artículo 2.3 que *“la entrada en vigor de un convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo...El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo..”*.

Asimismo, el artículo 2.4 del Laudo dispone que *“El presente Laudo será aplicable en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un convenio colectivo, dicho convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo”*.

En consecuencia, y a tenor de lo dispuesto en el Laudo, podemos decir que en respuesta a su orden de aplicación, el Convenio colectivo lo será de forma preferente, el Laudo entrará en juego de forma supletoria, — pero en ambos casos con sujeción a la legislación laboral ordinaria— y que en todo lo no previsto por estas dos disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

Llegamos a la conclusión, que, actualmente, en primer lugar, la relación laboral que se celebra en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo término, podemos afirmar que aquellas particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se regularán específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso por el Laudo, y no por la legislación laboral general<sup>108</sup>.

Sin embargo, cabe matizar que el distinto contenido de las actividades agrarias, ya sea en su vertiente de obtención de materias primas o ya se trate de tareas complementarias, alternativas o de primeras transformaciones, trae consigo distintos efectos jurídicos en materia laboral, y estos efectos son

---

<sup>107</sup> . De la Villa, L.E., “La ordenanza general de trabajo en el campo” en *La problemática laboral de la agricultura*, VVAA, Madrid, 1974, pp.121 y s.s

concretamente dos; el primero en relación a las fuentes a aplicar, y el segundo, el relativo a la Seguridad Social —cuestiones que estudiaremos en el siguiente apartado—.

#### **I.4.3. Las consecuencias jurídico-laborales de la ampliación de la actividad agraria**

El Profesor LUNA SERRANO<sup>109</sup> admite la dificultad a la hora de delimitar en cada caso concreto el deslinde entre lo agrario y lo industrial. Esta delimitación adquiere importancia no sólo ya por considerar o no como agraria una actividad, sino también por las consecuencias jurídicas que en materia laboral propicia su diferenciación, y así serán distintas si se trata de una empresa agrícola o de una agroalimentaria o de una industria alimentaria.

La diferenciación cobra relevancia en dos aspectos fundamentalmente, en cuanto a la aplicación de unas determinadas normas, concretamente la aplicación de los distintos Convenios colectivos, y en lo que se refiere a la Seguridad Social.

Respecto a la primera distinción cabe señalar que la cuestión de la ordenación de las diferentes fuentes cobra relevancia debido a que el ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por poseer un complejo sistema de fuentes. Ello lo provoca la gran cantidad de normas, la diversidad de las mismas, y la rapidez con que se suceden en el tiempo, lo que lleva a que sea necesario disponer de una identificación y jerarquización clara de las mismas para su ulterior aplicación.

Las divergencias se producen en la actividad principal agraria (la agrícola, la forestal o la pecuaria) frente a la agroalimentaria y a la que denominaremos alimentaria solamente.

Y ello se debe a que en principio, las empresas agrarias propiamente dichas se hallan bajo el ámbito del Convenio colectivo agropecuario, y la

---

<sup>108</sup> . Sanz Jarque, JJ., *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

<sup>109</sup> . Luna Serrano, “Para una construcción de los conceptos básicos del Derecho Agrario” en *La problemática laboral de la agricultura*, Colegio Universitario de San Pablo, Madrid, 1974, pp.118-119.



influencia de algún Convenio colectivo que regule de forma especial cualquiera de las tareas consideradas como principales dentro de la actividad agraria, como por ejemplo el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.

Sin embargo, a las denominadas actividades complementarias de la principal, así como a las dedicadas a primeras transformaciones (agroalimentarias), se les aplica el mismo Convenio colectivo que a las alimentarias, y en consecuencia, idénticas normas. Por lo que, en principio, ya tenemos señalada la distinción de estas dos industrias frente a la agraria: la aplicación del mismo Convenio colectivo correspondiente.

Queda, pues, pendiente de determinar la diferencia existente entre la reglamentación de las industrias agroalimentarias y las alimentarias en lo relativo a las fuentes. Así, la divergencia entre ellas reside en la regulación de estas actividades o no por parte del Laudo Arbitral de 2000. Este resulta aplicable a las consideradas agroalimentarias, y no a las alimentarias. Estas, es decir, las que denominamos agroalimentarias difieren en los criterios mencionados con anterioridad, y que se determinan en el propio artículo 2 del Laudo Arbitral en relación al ámbito de aplicación del mismo. Se trata del carácter accesorio de tales actividades respecto a la principal y de que se realicen sobre cosecha o productos propios. En estos casos el Laudo Arbitral en su artículo 2.1 ha entendido que tales actividades se encuentran comprendidas dentro del sector agrario, y por tanto, debe aplicarse la normativa dispuesta para el mismo en el artículo 2.3 y 2.4 del citado Laudo, según la cual el Convenio colectivo tiene carácter preferente frente al Laudo, y éste se aplica en defecto de Convenio o de forma supletoria, en los casos en los que el Convenio no hubiera previsto las particularidades que el propio Laudo regula, referentes a: organización del trabajo y estructura profesional, a estructura salarial, a promoción y formación profesional, y al régimen disciplinario.

Lo que nos lleva a mantener que, de forma general, en las industrias agroalimentarias se aplique de modo preferente y prioritario el Convenio colectivo provincial, a continuación el estatal, y de forma supletoria rija la Ordenanza de Trabajo del Campo de 1975, que como ya hemos señalado, ha sido sustituida por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, que posee vigencia indefinida y es de ámbito territorial nacional, y que se aplicará en las

provincias que no exista Convenio Colectivo, y también en las materias que dichos Convenios no regulen. En último lugar, y en todo lo no previsto por las normas anteriores se aplica la legislación laboral común vigente en cada momento<sup>110</sup>.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en las industrias alimentarias se aplican las leyes laborales generales<sup>111</sup> y el Convenio colectivo; que habrá de respetar el contenido del ordenamiento común, y en tanto en cuanto lo respete y lo mejore será aplicable, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la posible concurrencia de Convenios colectivos estatutarios de distinto ámbito geográfico<sup>112</sup>. Así, pese a que este precepto apuesta por la unicidad de Convenio, prevé las hipotéticas concurrencias que pudieran darse (es decir, las dos excepciones) y cómo se resolverían.

---

<sup>110</sup>. Como ejemplo de actividad agraria principal el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, BOE 9 de noviembre de 2006, aplicable a las empresas agrarias, en su artículo 43 disposición final: *“Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado por este convenio las normas establecidas por la legislación general”*. Asimismo, como ejemplo de actividades conexas y más concretamente de primeras transformaciones el Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de aceites y sus derivados BOP 3 de septiembre de 2002, la Disposición Final Primera: *“Los puntos expresamente pactados en este Convenio son preeminentes sobre cualquier Disposición Laboral y, en defecto del presente Convenio se remitirán las partes al Estatuto de los Trabajadores”*.

<sup>111</sup>. Vamos a citar algunos casos para que pueda entenderse de donde se han extraído estas conclusiones. Así, por ejemplo el convenio colectivo de las conservas vegetales BOE 12 de febrero 2003, aplicable tanto a la industria agraria como alimentaria, en su artículo 5 prevé que el Convenio Colectivo prevalece frente a cualquier otra norma que no sea de Derecho necesario absoluto. El Convenio colectivo de la provincia de Valencia del sector de aceites y sus derivados 2001, cuyo ámbito funcional se refiere tanto a actividades agrarias como alimentarias, establece en su Disposición Final Primera que los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente Convenio se remitirán las partes al Estatuto de los Trabajadores.

<sup>112</sup>. Artículo 84 dl Estatuto de los Trabajadores: *“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 82 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.*

*En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.*

*En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica”.*

La primera se refiere a los denominados Convenios colectivos marco, que son convenios suscritos por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, de ámbito nacional o de Comunidad Autónoma, que se encargan de fijar la estructura de la negociación colectiva a la que han de someterse los convenios que se celebren dentro del ámbito al que aquellos se refieran, así como establecer las reglas de solución de los conflictos planteados al concurrir convenios de diverso ámbito <sup>113</sup>.

La segunda excepción a la regla general prevé que las organizaciones más representativas pueden negociar en un ámbito superior al de la empresa convenios que afecten a los de ámbito superior, con exclusión de lagunas materias, a saber: período de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

La cuestión todavía se complica más, ya que determinados sectores alimentarios, complementarios o de primera transformación de los productos agrarios, plantean especialidades, que se encargan de contemplarlas o bien Reglamentaciones, Acuerdos Nacionales, etc, o bien Laudos Arbitrales, de manera que en estos casos estas disposiciones actúan de forma supletoria al Convenio colectivo, poseyendo éste carácter de aplicación preferente. En consecuencia, estas reglamentaciones serán aplicables en defecto de Convenio o de manera supletoria en el caso de que las materias contempladas por tales disposiciones no hubieran sido reguladas por el Convenio correspondiente.

Esta situación es la misma que la vivida con el Laudo Arbitral para el sector agrario; lo único que ocurre que en estos casos solamente se produce en supuestos muy particulares, y no de forma general.

Este es el caso del manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas, que posee sus propias fuentes, aunque su prelación sea la misma. En primer lugar rige el Convenio colectivo estatutario, cualquiera que sea su ámbito, siempre y cuando se encuentre dentro del respeto a los límites establecidos por

---

<sup>113</sup>.Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores: *”Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”*.

el derecho general, aunque, eso sí, pueda introducir particularidades propias del sector al que va dirigido, ya que ésta es una de las funciones del Convenio colectivo: establecer una regulación más específica frente a la general, es decir, particularizar lo común al caso concreto atendiendo a sus especialidades.

En segundo término, y de manera subsidiaria se aplicará el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios<sup>114</sup>. Este Acuerdo persigue fijar una serie de condiciones particulares en función de las que marca el propio sector en el caso de que el Convenio colectivo no lo hubiera hecho; de manera que, únicamente se aplicará en defecto de Convenio colectivo o aún habiéndolo, si éste obviara alguna de las materias que constituyen su contenido, a saber: estructura profesional, estructura salarial, régimen disciplinario, promoción y formación profesional.

En última instancia, en todo lo no regulado por la legislación especial se aplicará la general vigente.

Esta misma situación se produce en otros supuestos, como es el del vino, alcohol y bebidas alcohólicas y sidra. Impera la misma aplicación de fuentes. El Convenio colectivo será de aplicación preferente independientemente de su ámbito geográfico, siempre y cuando respete el derecho necesario. Seguidamente, el Laudo Arbitral de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras<sup>115</sup>, que sustituye la Ordenanza Laboral para las mismas de 11 de junio de 1971, se aplicará para todas aquellas especificidades que no haya previsto el Convenio colectivo, y que son propias de esta actividad. Y finalmente, la legislación laboral general.

Vamos a mencionar un tercer caso en el que se repite esta circunstancia; se trata del sector de aceites y sus derivados; en el se aplica su propio Convenio colectivo en los mismos términos que los dos casos anteriores. Subsidiariamente, el Laudo Arbitral<sup>116</sup> dictado para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, que sustituye a la Ordenanza Laboral, para este mismo sector de 28 de febrero de 1974. Y, en todo caso, en última instancia, la legislación ordinaria.

---

<sup>114</sup> . BOE 17 de febrero de 1999.

<sup>115</sup> . BOE 28 de mayo de 1996.

<sup>116</sup> . De 11 de julio de 1996, BOE 20 de agosto de 1996.

Por lo que, tanto en las industrias alimentarias de estos subsectores, como en cuanto sean actividades complementarias o de primera transformación que se consideren agrarias, se hallan sujetas en determinados casos a estas disposiciones particulares, que actúan de forma supletoria a los Convenios colectivos correspondientes. En consecuencia, y en estos supuestos las empresas agroalimentarias se hallan sometidas doblemente a una normativa especializada: la propia de la rama alimentaria en cuestión y la del sector agrario (Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000).

En cuanto a la Seguridad Social cabe decir que la empresa agrícola dedicada tanto a la actividad principal, como a las complementarias o de primera transformación, dispone de un sistema especial propio y distinto del general, y así Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social<sup>117</sup>, en su artículo 10.2.a se encarga de los regímenes especiales que configuran el sistema de Seguridad Social, y hace referencia, entre otros, a los trabajadores dedicados a actividades agrícolas, forestales y pecuarias<sup>118</sup>. Y estos trabajadores se someten al Texto Refundido de Seguridad Social Agraria aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio (BOE de 21 de septiembre) y por el Reglamento de 23 de julio de 1972 (Decreto 3772/72 BOE 19 de febrero de 1973<sup>119</sup>, mientras que a los trabajadores no dedicados a este tipo de actividades se les aplica el régimen general, previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994 (BOE 29 de junio)<sup>120</sup>.

---

<sup>117</sup> . BOE 29 de junio de 1994.

<sup>118</sup> . Artículo 10.2.a: “*Se considerarán Regímenes Especiales los que encuadren a los grupos siguientes: a) Trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como a los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente...*”

<sup>119</sup> . En la Disposición Adicional Cuadragésima Quinta de la LPGE 2005 se han introducido modificaciones a los artículos 42 y 43 del texto refundido. La Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en su artículo 14 fija las bases y tipos de cotización del Régimen Especial Agrario.

<sup>120</sup> . Según nota de prensa del Ministerio de Trabajo de 16 de febrero de 2007, “*El Gobierno aprueba la reforma de la Seguridad Social 2007, el Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social desarrolla el Acuerdo alcanzado por el Ejecutivo y los agentes sociales en julio de 2006...En un proyecto de ley específico se tramita actualmente: -*

Podemos decir que la existencia de una serie de particularidades<sup>121</sup> que rodean a la actividad agraria hace necesario un régimen especial que las refleje. Así, se pretende otorgar a la actividad agraria un tratamiento en materia de prestaciones sociales en términos de igualdad frente al resto de trabajadores, de manera que pese a sus especialidades sea posible la paridad<sup>122</sup>.

En consecuencia, pese a que la industria alimentaria y agroalimentaria se someten al mismo Convenio colectivo, con las particularidades expuestas, cabe decir que no ocurre lo mismo respecto a la Seguridad Social, ya que como la agroalimentaria constituye una labor agraria se halla incluida dentro del régimen especial agrario. Mientras que la actividad alimentaria se rige por el sistema general de Seguridad Social.

En última instancia, añadir que determinadas actividades alimentarias se caracterizan por poseer unos sistemas especiales de Seguridad Social, generalmente para trabajos de carácter discontinuo o inestable, dentro de la sujeción al régimen general, pero con algunas peculiaridades de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación (artículo 11 de la LGSS y artículo 72 del Real Decreto 2064/1995). Nos referimos concretamente por un lado, al manipulado, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y fabricación de conservas vegetales<sup>123</sup>, en los casos en los que la empresa se dedique únicamente a la comercialización y no al cultivo. Se trata, en definitiva, de la manipulación y del envasado de frutos obtenidos por otros<sup>124</sup>.

Lo mismo sucede con la actividad de manipulado y empaquetado de tomate fresco, realizado por cosecheros exportadores<sup>125</sup>.

---

*La integración en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial agrario.*

*Otros contenidos de la reforma que serán abordados en un futuro próximo exigen una serie de estudios y valoraciones previstos en el propio Acuerdo y se refieren a...-Integración del Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, en el Régimen General... ”*

<sup>121</sup> . Llombart Bosch, D., *Temas de...*, op.cit.,p.271, la difuminación de las categorías profesionales; la debilidad del sector; la dispersión de los hábitats rurales; pero sobre todo las diferencias existentes entre las empresas industriales y las agrarias.

<sup>122</sup> . Este Régimen Especial Agrario es aprobado a través de la Ley 38/1966 de 31 de mayo, y en esta misma ley es en la que se declara la equiparación entre los trabajadores agrarios y los demás en materia de prestaciones sociales.

<sup>123</sup> . OM 30-5-1991; Resolución de 20-7-1991; OM 25-1-96; OM 26-1-1998 disposición adicional 8ª.

<sup>124</sup> . Sentencias del TS de 21-4-92, de 24-6-97 y del TSJ de Andalucía de 11-3-97.

<sup>125</sup> . La Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación

La distinción entre ambos sistemas: el general y el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, reside en que el primero se refiere a empresarios individuales o colectivos ajenos a la producción de los frutos hortícolas: simplemente realizan una labor de intermediación entre el productor y el consumidor. Mientras que el segundo se refiere a los trabajadores que lleven a cabo tareas para la obtención de los frutos o de los productos agrícolas, forestales y pecuarios, así como las operaciones posteriores (complementarias o de primera transformación), siempre y cuando éstas incidan sobre productos obtenidos directamente en explotaciones cuyos titulares realicen las citadas operaciones, en común o individualmente<sup>126</sup>.

## I.5. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA EN EL SECTOR AGRARIO

### **I.5.1. La fórmula contractual del trabajo a tiempo parcial: su peso específico en la actividad agraria**

La figura del trabajo a tiempo parcial - caracterizada por poseer una jornada de trabajo inferior a la habitual - cobra gran importancia en la empresa agraria, tanto en la propia explotación agrícola como en las actividades conectadas con la misma. Esta relevancia surge porque se trata de una modalidad contractual necesaria al sector agrario, al ser capaz de dar solución a toda una serie de situaciones y escollos que hoy rodean a esta actividad tanto por su especial naturaleza, como por su necesidad de adaptarse a un sistema productivo tradicional y dependiente de la climatología, de su temporalidad, etc.

---

Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en su artículo 13 prevé la cotización en el sistema especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco dentro del Régimen General. OM 24-7-1976; OM TAS/118/2003 disposición adicional 10ª; Resolución 21-9-76; OM 9-12-94; Resolución 10-2-95; Resolución 25-4-95.

<sup>126</sup> . En este sentido se encuentran los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales, a saber: Sentencias del TS de 11-4-91, de 28-4-92 y de 9-12-92.

Vamos, pues, a enumerar los problemas del trabajo en la agricultura, y la solución que aporta el trabajo a tiempo parcial, algunos de ellos los analizamos a continuación:

En primer lugar, la agricultura moderna se enfrenta a nuevos factores sociales que agravan la situación de los empresarios agrarios: uno de ellos es el sucesivo abandono de la población activa del campo español y europeo. El otro, deriva de los problemas que plantea el trabajo eventual necesario en la agricultura y que origina un subempleo estructural en muchas regiones y comarcas; la atracción que ejerce sobre el agricultor el trabajo continuado en las industrias, servicios de las zonas urbanas, en empleos con sueldos fijos y mejores; la educación en zonas rurales bajo prismas de vida urbana que acostumbra a los niños a ansiar la vida de la ciudad, lo que a menudo obliga a los jefes de las explotaciones a jubilarse, a abandonar, o vender o arrendar sus tierras.

En segunda instancia, nos encontramos con el eterno problema que caracteriza tradicionalmente la actividad agraria y es su baja rentabilidad; por lo que en muchos casos, va dejando de ser una actividad principal y habitual o de dedicación preferente, y pasa a constituir una actividad que tiene que ser complementada con otro trabajo en la industria o en los servicios. Todo ello deriva en una escasez de mano de obra.

Estas razones avalan, la agricultura a tiempo parcial que está sustituyendo al ejercicio de la actividad como principal, pero constituye la única forma que frena el abandono definitivo de las tierras, y la subsiguiente despoblación y pérdida de vida en las zonas rurales.

De ahí la necesidad de adoptar estas nuevas fórmulas que va tomando la actividad a través de las cuales sea posible compatibilizar el trabajo en la agricultura con puestos de trabajo por cuenta ajena en la propia actividad agraria, en la industria o servicios de la zona. Nos encontramos ante un pluriempleo parcial, constituyendo la figura del trabajo a tiempo parcial una posible vía de solución a estas situaciones.

En tercer término, resulta relevante el trabajo a tiempo parcial por su capacidad de adaptación a las necesidades estructurales y coyunturales que en



el seno de la empresa agraria puedan surgir, como consecuencia de su carácter estacional o de campaña, su dependencia de la climatología, al practicarse al aire libre (mal o buen tiempo), adelanto o retraso en las recolecciones, variedad de los productos agrarios, etc).

Y es por lo que entendemos se abre paso un tipo de prestación laboral que se ajuste a todas estas circunstancias; nos estamos refiriendo concretamente al subtipo de trabajo a tiempo parcial denominado fijo-periódico, así como a los problemas de delimitación que puedan suscitarse con otras modalidades contractuales, especialmente el fijo-discontinuo.

Finalmente, se halla la dificultad de encontrar mano de obra disponible. Esta circunstancia ha llevado a algunos empresarios agrícolas a optar por recurrir a emigrantes ilegales, y en otros casos, a compartir a los trabajadores agrícolas entre varios empresarios, de tal manera que estos trabajadores por cuenta ajena pasan a prestar servicios en el régimen de pluriempleo, bajo la modalidad contractual idónea para dar respuesta a esta realidad social: el trabajo a tiempo parcial.

### **I.5.2. La regulación del trabajo a tiempo parcial en las leyes laborales agrarias españolas: Evolución histórica**

Como hemos visto es el Derecho laboral el que se encarga de regular las condiciones laborales de las prestaciones de servicios que se producen en el sector agrario mediante una normativa especial. Con este fin contempla sus particularidades y les otorga una regulación especial coherente y adaptada a sus exigencias, mientras que en todos los demás aspectos que no planteen rasgos propios, resultará de aplicación el ordenamiento laboral común.

Por lo que concierne al trabajo a tiempo parcial, tema en el que centramos nuestra tesis, habrá que tener en cuenta si esa normativa especial que, dentro del derecho del trabajo, se encarga de regular el trabajo agrícola, establece alguna previsión o especialidad al respecto, o si por el contrario silencia el tema, pasando a aplicarse directamente la regulación general.

Vamos a seguir el desarrollo de su regulación, a través de la evolución de las normas laborales españolas a partir de la década de los 40.

En los inicios de los años 40, como ya hemos tenido ocasión de comentar, se produce el primer intento de una normativa uniforme y especializada que regule la actividad agrícola.

En esta reglamentación no se observa que existiera alguna mención al tiempo parcial, por lo que debemos remitirnos a lo que se hubiera previsto al respecto en el Ordenamiento jurídico común. En consecuencia en su momento estudiaremos el estado de la regulación de esta figura contractual en la legislación laboral de la época.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial en las Ordenanzas Generales de Trabajo en el Campo, que ya vimos, se limitan a hacer una mención al tiempo parcial en materia salarial, como veremos a continuación.

#### I.5.2.1 La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969

En la citada Ordenanza en el artículo 77 párrafo tercero de la misma, se mencionaba el trabajo a tiempo parcial en relación a los salarios mínimos<sup>127</sup>.

El mencionado artículo preveía que las partes contratantes a través del mutuo acuerdo pudieran pactar una prestación de servicios en la que la duración de la jornada fuera inferior a la legal. La misma era la prevista en el artículo 60 de la Ordenanza<sup>128</sup>. Así, la jornada de trabajo normal se cifraba en ocho horas, jornada considerada como habitual, es decir, la jornada a tiempo completo.

En tales casos el salario mínimo era divisible por horas, de lo que se deduce que resultaba proporcional al número de horas realmente trabajadas, de forma que la retribución disminuía en proporción a como lo hacía la jornada. Sin embargo, el legislador establecía un límite; el de las cuatro horas, por lo que ningún salario podía ser menor al correspondiente a cuatro horas de trabajo. En consecuencia aunque se hubiera pactado una jornada por debajo de las cuatro

---

<sup>127</sup> . “El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal. Si por acuerdo particular de un patrono con sus operarios, se trabajare jornada inferior a la establecida en el artículo 60, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación sería divisible por horas, abonándosele el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas”.

<sup>128</sup> . “La jornada normal de trabajo efectivo en el campo será de ocho horas. No se estimará aumentada la jornada de trabajo por el tiempo que permanezca en el trabajo el trabajador para hacer sus comidas, siempre que para ello disponga de más de media hora”.

horas, el salario señalado como mínimo que le correspondería al trabajador sería el equivalente al de cuatro horas de trabajo. Esta postura del legislador garantizaba que, pese a que se pudiera reducir la jornada laboral vía pacto, el trabajador dispusiera como mínimo de media jornada de trabajo remunerada.

En resumen podemos decir que aunque la Ordenanza no mencionara expresamente el trabajo a tiempo parcial ni lo regulara, sí lo hacía tácitamente al permitir el pacto de prestaciones laborales en jornadas inferiores a la normal, y al prever las consecuencias que pudieran derivarse en materia de salarios mínimos<sup>129</sup>. En todo lo restante a la regulación del trabajo a tiempo parcial resultaba de aplicación lo que la legislación general pudiera disponer.

#### I.5.2.2 La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975

En lo que afecta a nuestro tema objeto de estudio, cabe decir que la única alusión que del tiempo parcial se realizaba seguía la misma línea que la de la Ordenanza anterior. Así, en concreto, se preveía de una forma indirecta en relación al salario mínimo - artículo 82<sup>130</sup>-. No obstante, podemos afirmar que el significado del artículo no había cambiado. Y así, preveía la posibilidad de que por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores se trabajase una jornada inferior a la habitual – que era la establecida en el artículo 59<sup>131</sup>-; es decir, cabía el pacto de reducción de jornada. En tal caso el salario mínimo interprofesional que correspondiera era divisible por horas, abonándose el que resulte, y que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Lo que significaba que dicha reducción de jornada llevaba aparejada la disminución proporcional del salario mínimo interprofesional. En todo caso, se

---

<sup>129</sup> . Artículo 42 de la Ley de Seguridad Social Agraria, texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, aprobado por Decreto 2.123/1791, de 23 de julio, BOE de 21 de septiembre: *“La cuantía de la cotización de los trabajadores consistirá en una cuota fija mensual que para cada categoría profesional fijará el Gobierno”*.

<sup>130</sup> . *“El salario mínimo interprofesional se considerará siempre referido a la jornada legal con arreglo a esta Ordenanza. Si por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores, se trabajase jornada inferior a la establecida en el artículo 59, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación será divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas”*.

<sup>131</sup> . *“El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en esta Ordenanza será de 44 horas”*.

garantizaba un mínimo salarial por debajo del cual - equivalente a cuatro horas de trabajo de salario mínimo- no podía llegarse aunque la jornada fuera inferior.

En consecuencia, en todas las demás condiciones laborales, acababa aplicándose, igualmente lo mismo que en la etapa anterior, lo que estableciera la regulación general respecto al trabajo a tiempo parcial.

### I.5.2.3 En el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000

Actualmente, en lo que concierne al trabajo a tiempo parcial, el Laudo no ha establecido nada al respecto<sup>132</sup>, a diferencia de lo que hacían las Ordenanzas Laborales de 1969 y 1975, ya derogadas, en sus artículos 77 y 82, respectivamente. Así, exceptuando estas dos puntualizaciones de las Ordenanzas no hallamos ninguna referencia más al ttp en el derecho laboral agrario. Ante esta situación, deberemos remitirnos al orden de prelación de normas que establece el Laudo en su artículo 2 apartados 3 y 4 –cuestión que ya se ha tratado con anterioridad -. En consecuencia, habría que analizar cada situación en concreto y estudiar si el Convenio colectivo aplicable ha previsto la regulación o no del tp. Si el Convenio correspondiente no lo regulara, lo único que cabe es el régimen jurídico previsto para el mismo en el ordenamiento laboral común.

Además, habría que matizar que los Convenios colectivos que regulan las condiciones laborales serán distintos si se trata de una empresa agrícola propiamente dicha o de una agroalimentaria, rigiendo en estos casos los Convenios colectivos del sector alimentario- tal y como se trató en el apartado I.4.3 referido a las consecuencias jurídico-laborales de la ampliación de la

---

<sup>132</sup> . Lucifredi, C.E., "La legge sul lavoro a tempo parziali empresario sue applicazioni nel lavoro agricolo", en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990, pp.129-130, sin embargo en Italia respecto al trabajo agrario y el contrato de trabajo a tiempo parcial cabe decir que el artículo 35 dello Statuto dei lavoratori, referente a la delimitación del propio campo de aplicación, impone que la empresa agrícola en la que se pretenda llevar a cabo este contrato cuente al menos con 5 trabajadores, mientras que en el caso de tratarse de otro tipo de empresa se exige como mínimo 15 trabajadores por unidad productiva. Ello conlleva que en las empresas agrarias pequeñas que persigan aplicar esta figura contractual deban alegar una justa causa o un motivo justificado.

actividad agraria, al que nos remitimos -, aunque en ambos casos entrará en juego el mismo Laudo Arbitral: el del sector agrario.

Asimismo, también se producen divergencias en el sistema de Seguridad Social de estas industrias frente a la alimentaria, ya que nos encontramos en el primer caso ante uno de tipo especial (el agrario), y en el segundo supuesto frente a uno de carácter general (cuestión que ya se abordó en páginas anteriores). En consecuencia, no resulta de aplicación a la actividad agraria el sistema particular de Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial, ya que ésta goza de su propio régimen especial.

La Orden TAS/77/2005, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en su artículo 36, relativo a la cotización en el Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial, los excluye de la cotización a tiempo parcial, y los incluye en el ámbito de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. En este mismo sentido hallamos el artículo 37<sup>133</sup> de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006; y el artículo 40<sup>134</sup> de la Orden TAS/31/2007, de 16 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

---

<sup>133</sup>. Artículo 37: “Cotización en l Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial. Lo dispuesto en este capítulo no será de aplicación para la determinación de la cotización, en función de las jornadas reales realizadas, de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, contratados a tiempo parcial, respecto de los cuales se estará a lo establecido en el artículo 13.3 de esta Orden”.

<sup>134</sup>. Artículo 40: “Cotización en l Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial. Lo dispuesto en este capítulo no será de aplicación para la determinación de la cotización, en función de las jornadas reales realizadas, de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, contratados a tiempo parcial, respecto de los cuales se estará a lo establecido en el artículo 14.3”.

Por tanto, no se pone en práctica el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, ni el Capítulo III de la citada Orden relativo a la cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial.

En las empresas agrarias y agroalimentarias si el Convenio colectivo que resultare aplicable no preveyera ninguna especialidad sobre el tiempo parcial, se estará a lo que se disponga en la legislación general, y concretamente al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

No hay, sobre el mismo, ninguna norma específica, si obviamos los respectivos Convenios colectivos, y este hecho es el que ha motivado que analicemos el trabajo a tiempo parcial con profundidad en la legislación laboral general. Por ello, a continuación en los Capítulos II al IV damos paso al estudio de dicha figura en el Ordenamiento laboral común, ya que en defecto de previsión de especialidades en los Convenios colectivos correspondientes, será la que se aplicará. Además podemos anticipar,- pese a que ello se tratará en el Capítulo V, y ya lo concretaremos en su momento - la escasa regulación del contrato a tiempo parcial en los Convenios colectivos aplicables en el sector agrario, lo que provoca una constante remisión a la regulación laboral común.

### **I.5.3. Delimitación del trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena en la actividad agraria frente a otras formas contractuales**

El trabajo a tiempo parcial puede plantear problemas de deslinde frente a otras fórmulas con las que aparentemente puede parecer que guarde alguna relación, y que son empleadas frecuentemente tanto en la agricultura como en las empresas agroalimentarias. Por tal motivo resulta necesario determinar cuales son estas modalidades contractuales y señalar sus diferencias o semejanzas respecto al ctp. Nos referimos concretamente al contrato eventual y al fijo-discontinuo.

Respecto al primero, cabe decir, que la diferencia se halla en que frente al eventual, el ctp se caracteriza por el hecho de que en él se trabaja un número de horas menor al que lo hace un trabajador a tiempo completo, que es el considerado como el habitual. Se individualiza frente a cualquier otro tipo de

contrato por poseer una jornada inferior. Podemos decir que no existe ninguna singularidad en lo que se refiere a la duración de la prestación. Esta puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, de la misma manera que un contrato a tiempo completo.

Así, la forma eventual representa un tipo de contrato temporal que intenta dar respuesta, en un momento determinado, a una acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se trata de un incremento del trabajo que posee un carácter esporádico, y que no tiende a permanecer en el tiempo. El legislador ha considerado que para poder calificar de esporádico ese exceso, no ha de tener una duración superior a seis meses, en un período de referencia de un año. Este plazo de tiempo puede ser ampliado vía Convenio colectivo hasta un máximo de trece meses y medio dentro de uno de dieciocho meses. Su particularidad radica, pues, en la vida de la relación laboral, y no en su jornada. Esta puede pactarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En cuanto a la diferenciación del ctp del contrato fijo discontinuo<sup>135</sup>, podemos afirmar que la modalidad fija discontinua es una forma contractual que combina períodos de actividad con períodos de inactividad. Se caracteriza por poseer un carácter intermitente en la prestación de los servicios y por desconocer con exactitud la fecha de inicio y finalización de la prestación.

En consecuencia, el rasgo que singulariza al contrato fijo discontinuo reside en la duración de la relación laboral: indefinida, pero intermitente. Por tanto, tomamos otra vez como pauta para el deslinde la duración de la prestación, y no la jornada.

Se trata, pues, de una prestación a tiempo completo, aunque de forma excepcional en los términos que ya se analizarán y por la vía del Convenio colectivo sectorial, puede desempeñarse a tiempo parcial, sin que ello implique el tratarse de un trabajo propiamente a tiempo parcial, con la subsiguiente aplicación de su régimen jurídico.

---

<sup>135</sup>. Cuestión que se tratará con mayor profundidad en el Capítulo II.

**CAPÍTULO II: EL CONTRATO DE TRABAJO A  
TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA: SU CONCEPTO,  
ANÁLISIS DE FIGURAS AFINES Y NATURALEZA  
JURÍDICA**



## **CAPÍTULO II: EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA: SU CONCEPTO, ANÁLISIS DE FIGURAS AFINES Y NATURALEZA JURÍDICA**

### **INTRODUCCIÓN**

Hemos determinado en el capítulo anterior, por un lado, el tipo de conexión existente entre el derecho agrario y el del trabajo, hemos llegado por un lado, a la conclusión de que la relación laboral agraria se somete al ordenamiento jurídico laboral común, salvo las particularidades que hubieran previsto los Convenios colectivos correspondientes, o en todo caso y de forma supletoria al Convenio; las que el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 hubiera establecido, y por otro, hemos destacado la relevancia de la figura del trabajo a tiempo parcial en este sector, para la que — en principio— no se han establecido especialidades en el citado Laudo Arbitral, por lo que si los Convenios no dispusieran nada al respecto, habrá que atenerse al régimen del Estatuto de los Trabajadores. Queda, pues, pendiente de análisis la regulación legal general de esta modalidad contractual, a saber: el concepto, la naturaleza jurídica, los subtipos de trabajo a tiempo parcial, la constitución de un contrato de trabajo a tiempo parcial( analizando la posibilidad de novación contractual) y el régimen jurídico de este contrato, cuestiones estas que se abordarán a lo largo de los Capítulos II a IV.

En consecuencia, en este capítulo se pretende analizar qué se entiende por trabajo a tiempo parcial en nuestra legislación laboral y su naturaleza jurídica.

Con tal fin, se han seguido una serie de vías, a saber: en primer lugar, el estudio se ha centrado en el análisis del concepto de esta figura en la normativa internacional. En segundo término, se ha pasado a determinar qué significa prestar servicios a tiempo parcial en el Derecho Comunitario. En tercera instancia, una vez delimitado el concepto del trabajo a tiempo parcial en la normativa internacional y comunitaria, se ha intentado abordar este tipo contractual en el ordenamiento jurídico interno.

Para ello, se ha tomado como punto de partida la evolución conceptual que ha experimentado el trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral hasta al momento actual, y una vez llegados a este punto se ha pretendido concretar qué es lo que debe entenderse por trabajo a tiempo parcial a la luz de las reformas del año 2001. Para conseguir tales objetivos se han tomado como base los cuatro elementos configuradores del trabajo a tiempo parcial, que adelantamos y que son: 1) la reducción de la jornada; 2) la unidad temporal en la que se desarrolla; 3) la jornada de referencia; y 4) el módulo temporal en el que se presta la actividad.

En cuanto a su naturaleza jurídica se intentará demostrar que se trata de una modalidad contractual independiente, distinta del trabajo a tiempo completo, en base a una serie de razones. Esta distinción cobra vital importancia a efectos de la posibilidad de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro contrato de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, y de las vías para llevarla a cabo, en todo caso.

Para trazar la naturaleza jurídica del ctp se llevarán a cabo los siguientes pasos: como punto de partida se abordará lo que debe entenderse por modalidad contractual, a continuación se analizarán aquellos caracteres que otorguen tal calificativo al tiempo parcial. De entre ellos conviene destacar, por las consecuencias que provoca en relación a los tipos de trabajo a tiempo parcial, la existencia de submodalidades. Este rasgo nos conducirá al estudio de las mismas, con el que concluiremos este segundo capítulo.

## II. 1. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### **II.1.1. Su consideración en las fuentes internacionales: La Organización Internacional de Trabajo**

A nivel internacional esta figura contractual no fue regulada de forma definitiva hasta 1994, pese a toda una serie de intentos anteriores; sin embargo, ninguno de ellos alumbró una norma que lo contemplara hasta dicha fecha.

Así, cabe mencionar dos antecedentes normativos llevados a cabo por la OIT, pero que no pasaron de ser meras aproximaciones. En un primer

momento, este Organismo Internacional toma conciencia del trabajo a tiempo parcial como una vía de incorporación de la mujer al trabajo<sup>136</sup>, y en 1955 la Conferencia Internacional del Trabajo adopta una Resolución sobre el empleo a tiempo parcial y sobre el empleo de las trabajadoras de cierta edad<sup>137</sup>. Paralelamente, se apuesta por la toma en consideración de esta figura en las Conferencias regionales y en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sin embargo, ese segundo momento no llegó hasta 1964, fecha en la que el trabajo a tiempo parcial pasa a formar parte del orden del día de la 48ª Conferencia de la OIT, pero ahora desde la perspectiva de las mujeres trabajadoras en un mundo de evolución. Esta toma en consideración por parte de la Conferencia Internacional únicamente dio lugar a la elaboración de un informe<sup>138</sup> y un cuestionario para esa reunión que iba destinado a los países miembros con el fin de elaborar a posteriori sobre su base un segundo informe de la citada reunión<sup>139</sup>. Todos estos estudios a lo único que dieron lugar fue a una Resolución de 8 julio de 1964 sobre empleo a tiempo parcial<sup>140</sup>, en la que la Conferencia Internacional propuso a la Oficina Internacional que definiera qué debía entenderse por trabajo a tiempo parcial.

Finalmente, la labor de la Conferencia Internacional de todos estos años llevó al alumbramiento en 1994 de dos importantes normas relativas a esta forma de trabajo. Por un lado, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de 24 de junio de 1994 número 175, y por otro lado, la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial número 182 de 24 de junio de 1994<sup>141</sup>. Sin embargo, cabe decir - antes de profundizar en ellas- que tal normativa no ha entrado

---

<sup>136</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., “El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada”, Relaciones Laborales nº 15/16, 1998, p.137. OIT *Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial* (I y II), RIT, vol.LXVIII, núm. 4 y 5, octubre y noviembre, 1963, pp.438 y s.s, 564 y s.s, respectivamente. López Mora, F., *El contrato a tiempo parcial*, Bilbao, 1990, pp.130 y s.s.

<sup>137</sup> . Boletín Oficial OIT, volumen XXXVIII,1955, número 3.

<sup>138</sup> . OIT *Las trabajadoras en un mundo en evolución*, Informe VI (1), Ginebra, 1963., dicho documento — entre otras conclusiones — resaltó los ámbitos de mayor implantación del tiempo parcial, que eran los de la limpieza y los conexos, y los servicios profesionales y técnicos. Además, concluye que es una fórmula contractual mayoritariamente femenina, y que las edades de las mujeres oscilan, principalmente, entre 20 y 50 años, en las que se ostentan responsabilidades familiares.

<sup>139</sup> . OIT *Las trabajadoras en un mundo en evolución*, Informe VI (2), Ginebra, 1963.

<sup>140</sup> . Boletín Oficial de la OIT, vol. XLVII, núm.3, suplemento I, julio,1964.

<sup>141</sup> . Preámbulo del Convenio hace referencia al trabajo a tiempo parcial valorado por su relevancia en la economía como cauce de empleo, a diferencia de lo que venía ocurriendo con anterioridad, ya que se vinculaba el trabajo a tiempo parcial a la mujer, y esa era la razón por la que se le tomaba en cuenta.

todavía en vigor en España, ya que nuestro país no ha suscrito aún dicho Convenio Internacional. Pese a ello, resulta de especial interés tener en cuenta dicha normativa, para así comparar nuestro concepto de trabajo a tiempo parcial con el de la Comunidad Internacional.

En principio, en el Convenio se define al trabajador a tiempo parcial como “*a todo asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal e inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*” artículo 1ºa). Como vemos las bases definatorias de este contrato son las del tiempo de trabajo<sup>142</sup>.

Acto seguido, el Convenio en el mismo artículo 1º letra b) y c) especifica lo que debe entenderse por duración normal comparable de la actividad y por trabajador a tiempo completo en situación comparable. Respecto a la primera, la norma internacional toma como referencia la jornada semanal o el promedio de la misma durante un período de empleo determinado. Por tanto, se permite que la jornada se compute en cualquier período temporal, a saber: diario, semanal, mensual, o anual. Lo relevante será que la prestación de servicios sea inferior a la comparable, independientemente del período temporal que se tome en cuenta, ya que lo decisivo será su reducción respecto a la jornada comparativa en un mismo espacio temporal.

En lo relativo a un trabajador a tiempo completo comparable, el Convenio se refiere a que tenga el mismo tipo de relación laboral, que ocupe un puesto de trabajo de una profesión idéntica o similar, y que esté empleado en el mismo establecimiento, en la misma empresa, o en la misma rama de actividad.

Como hemos advertido la normativa de la OIT no marca un número de horas de trabajo mínimo ni máximo, sino que propone un concepto más amplio y flexible del trabajo a tiempo parcial, ya que deben tenerse en cuenta y tener

---

<sup>142</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., “El trabajo...”, op.cit.,p. 140, afirma que “*en términos comparativos con el tradicional concepto del trabajo a tiempo parcial incorporado en el Informe de la OIT de 1963..., la nueva definición resulta claramente más flexible y seguramente más precisa que aquella*”; y acto seguido mantiene el autor que esta flexibilidad y amplitud es deliberada, con el fin de dar cabida a la gran diversidad de legislaciones y prácticas nacionales, y que refleje las distintas situaciones en que se hallan los trabajadores a tiempo parcial.

cabida en el mismo toda una serie de legislaciones nacionales de los distintos países miembros signatarios del citado Acuerdo Internacional.

Así, ha optado por centrar el trabajo a tiempo parcial en relación al parámetro del trabajo a jornada completa. Se considerará trabajo a tiempo parcial cualquier prestación de servicios con una duración inferior a la jornada que se considere como a tiempo completo<sup>143</sup>. De este modo, la idea en esencia es la misma que la de la legislación laboral española, es decir, trabajar a tiempo parcial significa prestar servicios en un horario inferior a las horas que miden el trabajo a tiempo completo.

El Convenio no establece una cuantía de reducción y así se omite cualquier mención al respecto, debiendo considerarse por trabajo a tiempo parcial cualquier minoración que sobre la jornada a tiempo completo se realice por muy pequeña que sea. No se han establecido ni topes máximos ni mínimos en la duración de la jornada laboral del trabajo a tiempo parcial, salvo que no ha de llegar a alcanzar la jornada comparable.

Este concepto de trabajo a tiempo parcial recuerda mucho el introducido en nuestra legislación laboral con motivo de la reforma de 1994. Se consideraba trabajo a tiempo parcial toda prestación de servicios en una jornada inferior a la habitual. Posteriormente la concepción del trabajo a tiempo parcial, tras la reforma de 1998, se alejaba de la normativa internacional, en el sentido de que aquella sí que establecía una cuantía de reducción<sup>144</sup>. Trabajar a tiempo parcial no significaba únicamente prestar servicios en una jornada inferior a la habitual; sino que iba más allá, y suponía trabajar como mínimo un 23 por cien de la jornada a tiempo completo. Así, aunque se trabajara menos de lo que resultaba habitual, si no se alcanzaba ese

---

<sup>143</sup> . Camas Roda, F., “El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/94, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación”, VVAA, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Barcelona, 1995, p.51.

<sup>144</sup> . Iglesias Cabrero, M y Marín Correa, J.M, *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, Madrid, 1999, p. 24, afirma que al establecer un límite máximo a diferencia tanto del Convenio nº 175 como de la Directiva Comunitaria 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997, las confederaciones empresariales han criticado este aspecto de la relación, en el que ven que se trata de un elemento más de rigidez en la contratación, manifestando que tal tope ya existía con anterioridad y que mostró su ineficacia, y por eso desapareció en la reforma de 1994, además con el nuevo sistema habrá tantas jornadas máximas para el trabajo a tiempo parcial como convenios colectivos. De tal forma que, proponen la supresión del tope y la autorización para que esta contratación pueda abarcar a cualquier jornada que sea inferior a la de referencia.

23 por cien, no era trabajo a tiempo parcial, sino que se trataba de otra prestación pero no la de trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, con la última reforma experimentada en España en el año 2001, el concepto de trabajo a tiempo parcial cambia nuevamente, y experimenta una vuelta hacia la legislación de 1994, comportando una mayor aproximación a la normativa internacional y a la Directiva Comunitaria existente al respecto. La concepción vigente del trabajo a tiempo parcial, se centra en aquella prestación que se realiza durante un tiempo inferior a la jornada a tiempo completo del trabajador en situación comparable. Al igual que el Convenio de la OIT, la nueva legislación apuesta por un trabajo a tiempo parcial sin topes máximos o mínimos. De tal manera que prestar servicios bajo esta modalidad contractual significa trabajar un número inferior de horas al día, a la semana, al mes o al año, de lo que lo haría un trabajador a tiempo completo comparable, sin importar la cantidad de la reducción; basta con que simplemente se produzca una disminución del tiempo trabajado.

Siguiendo con el análisis de la norma internacional, el propio artículo 1.d) del Convenio 175 y el artículo 2.d) de la Recomendación 182, se encargan de delimitar la figura del trabajo a tiempo parcial frente a otras prestaciones de servicios con las que pudiera guardar alguna similitud. Así, los citados textos determinan expresamente qué supuestos no deben considerarse como trabajadores a tiempo parcial. En este sentido, no lo serán aquellos trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, todos aquellos trabajadores afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. La exclusión se refiere a la reducción impuesta unilateralmente de forma transitoria. Lo que en nuestro ordenamiento interno conocemos como expedientes de regulación de empleo, previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores<sup>145</sup>.

---

<sup>145</sup>. Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores: “*Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor.—1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el*

Es criticable que nuestra legislación interna no determine aquellos supuestos que debieran considerarse excluidos de la contratación a tiempo parcial, sino que por el contrario, únicamente se limita a definir qué debe entenderse por trabajo a tiempo parcial sobre parámetros de una cantidad de tiempo trabajado inferior al comparable y parece que con ello es suficiente. El ordenamiento lo único que hace es definir qué debe entenderse por tiempo parcial sin más consideraciones.

Resulta chocante que el legislador español no haya optado por aclarar la cuestión, o al menos determinar de forma más contundente la figura del tiempo parcial. Máxime tras una experiencia legislativa de 25 años en la que se ha demostrado que, en ocasiones, se han producido confusiones frente a otras modalidades contractuales. Este hecho ha sido una de las causas que han motivado toda una serie de idas y venidas en la regulación del tiempo parcial, y más concretamente, en la definición del mismo. Posiblemente, ello se deba a que el legislador ha considerado que las características de la contratación a tiempo parcial quedan delimitadas con claridad, sin necesidad de deslindar el trabajo a tiempo parcial de otras formas contractuales afines con las que pudiera guardar alguna semejanza.

---

*artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.*

*La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo”.*

## **II.1.2.La posición de la Unión Europea frente al contrato a tiempo parcial**

II.1.2.1 La Directiva Comunitaria 97/81/CE Consejo de 15 de diciembre de 1997

La toma en consideración por parte de la Comunidad Europea de la necesidad de una regulación que armonizara las distintas legislaciones internas<sup>146</sup> en materia de trabajo a tiempo parcial, ha sido una preocupación constante desde la década de los años ochenta<sup>147</sup>. Así, se puede decir que desde esa década la Comunidad Europea ha intentando - no con demasiado éxito- establecer unas reglas que propusieran bases legislativas mínimas a respetar por los distintos Estados Miembros en materia de trabajo a tiempo parcial.

Como fruto de estos esfuerzos surgió la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial de 4 de enero de 1982<sup>148</sup>, modificada el 17 de diciembre de 1982<sup>149</sup>, y que nunca tuvo forma de norma vinculante. Posteriormente, la Comisión europea confeccionó dos propuestas de Directivas, una la de 29 de junio de 1990 - relativa a las condiciones del trabajo- y otra en relación con la competencia<sup>150</sup>, modificada ésta última por la Comisión unos años más tarde<sup>151</sup>.

---

<sup>146</sup>. Rodríguez- Piñero Royo, M.C., "Trabajo a tiempo parcial y Derecho comunitario", RL nº 15/16 de 1998, p.172, resalta la importancia de la intervención comunitaria en materia de trabajo a tiempo parcial ya que se trata de una "*figura de continua actualidad...en la que se identifican diferencias sustanciales en el tratamiento que recibe en los distintos ordenamientos nacionales...las diferencias en la situación del TTP en los Estados miembros están no sólo en el plano normativo, sino también en el de la presencia efectiva en los respectivos mercados de trabajo...su desarrollo en Europa es, por ello, enormemente dispar. Existiendo una gran variedad de situaciones nacionales, y existiendo una preocupación por la situación de los trabajadores, la intervención comunitaria es lógica y perentoria*". Trabajo a tiempo parcial en los distintos Estados miembros, De Grip, Hoevenberg & Willems, "Empleo atípico en la Unión Europea" Revista Internacional del Trabajo. nº1, 1997, pp.55 y s.s.

<sup>147</sup>. Rodríguez- Piñero Royo, M.C., "Trabajo a..."op.cit.pp.167-168, el trabajo a tiempo parcial no sólo es una preocupación común de los distintos Estados miembros se convierte también en una preocupación para las instituciones comunitarias, que inician su propia línea de actuación.

<sup>148</sup>. DOCE nº C 62 de 12 de marzo de 1982.

<sup>149</sup>. DOCE nº C 18 de 22 de enero de 1983.

<sup>150</sup>. DOCE nº C 224, de 8 de septiembre de 1990.

<sup>151</sup>. DOCE nº C 305 de 5 de diciembre de 1990.



Al final, en Diciembre de 1997 la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial vio la luz sobre las bases sentadas en un Acuerdo Marco<sup>152</sup> sobre trabajo a tiempo parcial negociado por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, el Centro Europeo de la Empresa pública y la Confederación Europea de Sindicatos. Esta iniciativa de los interlocutores tuvo su origen en las dificultades encontradas por parte de los organismos comunitarios para culminar el proceso de confección de una Directiva comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial<sup>153</sup>, debido, por un lado a la ausencia de una norma comunitaria que regulara dicha modalidad contractual, y de otro lado, a que el Consejo en su Resolución de 6 de diciembre de 1994 sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión Europea, invitó a los interlocutores sociales a aprovechar las posibilidades de celebrar Convenios, puesto que por regla general están más cerca de la realidad social y de los problemas sociales.

Estas dos fueron las causas que motivaron que las partes afectadas por esta situación (empresarios y trabajadores) decidieran tomar partido a través de sus representantes, y apostaran por solucionarla mediante un acuerdo que estableciera un marco general con el fin de eliminar las discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial y contribuir al desarrollo de las posibilidades de esta fórmula contractual sobre una base aceptable, tanto para empresarios como para trabajadores.

Así, las organizaciones interprofesionales de carácter general informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 19 de junio de 1996, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 4 del Acuerdo sobre política social del Tratado de la Unión Europea, hecho en Maastricht, el 7 de febrero 1992; y solicitaron de la Comisión, mediante carta conjunta de 12 de marzo de 1997, un plazo suplementario de tres meses, que les fue concedido. Fruto de sus negociaciones surgió un Acuerdo marco, que sentaría las bases para una regulación comunitaria sobre la materia.

---

<sup>152</sup> . Pérez de los Cobos, *El derecho social comunitario en el Tratado de la unión Europea*, Madrid, 1994, se trata de la posibilidad de llevar a cabo verdaderos “acuerdos colectivos europeos”. Supone una posibilidad de diálogo social que se preveía en el protocolo 14 al Tratado de Maastricht, detallada por Valdés Dal-RE, “La contratación colectiva europea : más que un proyecto y menos que una realidad consolidada” Relaciones Laborales, tomo 1997-I, pp.8 y ss.

Este hecho supone un paso hacia delante en materia de diálogo social: empresarios y trabajadores se sientan a negociar acuerdos, que como el caso que nos ocupa, podrán posteriormente ser confirmados como verdaderas normas con efectos vinculantes, a través del proceso legislativo comunitario correspondiente como sabemos y según se dispone en el artículo 189 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva. Como muy bien, ha entendido el Profesor RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, no se trata de una legislación negociada al estilo de lo que se acostumbra en los Estados Miembros, sino representa *“la posibilidad de que se puedan adoptar medidas de intervención comunitaria en materia social por medio de acuerdos entre los interlocutores sociales europeos, medidas que posteriormente podrán adoptar la forma de normas comunitarias, a través de su recepción y procesamiento a través del procedimiento legislativo comunitario”*. De tal forma que, el Acuerdo se mantiene de forma independiente a la Directiva, y es un anexo de la misma.

Esta opción abre la posibilidad a que se lleven a cabo acuerdos entre las partes contratantes, conformando ellas mismas las medidas que mejor se ajusten a sus necesidades, y proponiendo las directrices por las que deberían discurrir las normas. Ello con el fin de que lo jurídico se encuentre en concordancia con la realidad social a la que va dirigida.

Dicho texto gozó de las felicitaciones de los Jefes de Estado en las conclusiones del Consejo Europeo de Amsterdam, y así fue íntegramente adoptado por la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997, y entró en vigor el 20 de enero de 1998. Sin embargo, hay que tener en cuenta al respecto que, dicha Directiva no resultó de aplicación en el Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte<sup>154</sup>, ya que en el Anexo del Tratado de Maastricht de 1992 se incluye un Protocolo relativo a la Política Social en el que Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte se excluyen en la participación de

---

<sup>153</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., “El trabajo a tiempo parcial en el Derecho comunitario”, AL nº 31, 1998, p. 583.

<sup>154</sup> . El Consejo actuó de conformidad con el Acuerdo sobre política social, anejo al Protocolo(nº14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular al apartado 2 de su artículo 4. En consecuencia, dicha Directiva no era de aplicación en el Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte por que no lo suscribió a diferencia de todos los Estados constitutivos de la Unión Europea.

tal política. Así, habría que esperar hasta 1998, fecha en la que la Directiva 98/23/CE de 7 de abril de 1998 extendió el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81/CE al Reino Unido<sup>155</sup>, entrando en vigor ese mismo día para este Estado Miembro.

En primer lugar, podemos decir que al tratarse de una Directiva es una norma vinculante, pero no directamente aplicable, por lo que será necesaria su transposición por los Estados Miembros<sup>156</sup>. Por ello, éstos se encuentran obligados en cuanto al resultado que deba conseguirse, pero no en lo referente al mecanismo jurídico a través del cual deben desarrollar la Directiva, permitiendo a las autoridades nacionales elegir el cauce legal o reglamentario que les parezca más idóneo.

En consecuencia, la Directiva en su artículo 2.1º, establecía un plazo máximo para su transposición (20 de enero de 2000<sup>157</sup>), o que, como mínimo, llegada esa fecha los interlocutores sociales hubieran establecido las disposiciones necesarias mediante un acuerdo. Pese a ello, la propia Directiva prevé que en caso que fuese necesario por atender a dificultades particulares o a la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados Miembros podrían disponer como máximo de un año más. En el caso de España se desarrolló a través del Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo.

Pero, antes de pasar a ocuparnos del concepto de trabajo a tiempo parcial, debemos resaltar los objetivos generales que se han perseguido con la aprobación de esta Directiva por la Unión Europea. Así, y tomando como base el Acuerdo Marco, cabe decir que la misma se propone regular en especial las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, ya que se trata de una figura que ha tenido y sigue teniendo una repercusión importante en el empleo, aunque, no entra a regular los regímenes de Seguridad Social, ya que

---

<sup>155</sup> . El Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 consideró incorporar al Tratado de la CE el Acuerdo sobre la política social. En esta misma línea, se intenta encontrar un medio para la aplicación en Reino Unido de las directivas ya adoptadas sobre la base de dicho Acuerdo, así como las que puedan adoptarse antes de la entrada en vigor del nuevo Tratado. Resultando ser esta Directiva de 1998 el cauce a través del cual se logra este objetivo extendiendo el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81/CE.

<sup>156</sup> . Considerando número 14 de la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial.

<sup>157</sup> . En el caso del Reino Unido será el 7 de abril del 2000.

los mismos han sido considerados competencia de los Estados Miembros<sup>158</sup>. Se apuesta por la regulación armonizada en los distintos Estados Miembros en torno a un trabajo a tiempo parcial que deben adoptar las siguientes características comunes:

1) la supresión de las distintas discriminaciones sufridas por los trabajadores a tiempo parcial, entendiendo incluidas las posibles discriminaciones por razón del sexo<sup>159</sup>.

2) la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial.

3) el desarrollo de las diversas posibilidades del trabajo a tiempo parcial debe hacerse sobre una base voluntaria que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y trabajadores.

Con la consecución de estos objetivos, se pretende combatir la idea mítica del trabajo a tiempo parcial, entendida como una institución jurídica que permite la entrada en el mercado laboral de ciertos colectivos, y que a la vez los margina, ya sea frente a los trabajadores a tiempo completo, o ya sea institucionalizando al trabajo a tiempo parcial como una figura de trabajo típicamente femenino<sup>160</sup>. En segundo término, consigue fomentar el empleo, pero de baja calidad; y en último lugar, se trata de una herramienta que facilita la mano de obra para los empresarios, pero a un alto coste para el trabajador.

La Directiva define el trabajo a tiempo parcial sobre las mismas bases que han seguido la OIT en el Convenio 175 y en la Recomendación 182 sobre el tema, y son la de identificar lo que la norma denomina “*trabajador a tiempo completo comparable*”.

Así, lo hace la cláusula tercera de la citada Directiva, al establecer que debe entenderse por trabajador a tiempo parcial a “*aquél asalariado cuya*

---

<sup>158</sup> . Esta es una diferencia respecto al Convenio internacional que en su artículo 6 impone que se adopten medidas que garanticen a los trabajadores a tiempo parcial unas condiciones equivalentes de protección social a las de los trabajadores a tiempo completo.

<sup>159</sup> . Rodríguez- Piñero Royo, M.C., “Trabajo a...”, op.cit., p.175, considera al trabajo a tiempo parcial como una “figura claramente sesgada desde un punto de vista de género”. Ver al respecto Beechey & Perkins, *A matter of hours: women, part-time work and the labour market*, Cambridge, 1987; Maruani “les effets pervers du travail à temps partiel”, en VV.AA *L’emploi des femmes: actes de la journée d’études du mars 1993*, París, 1993; Nuss, *Las mujeres en el mundo del trabajo: análisis y previsiones estadísticas hasta el año 2000*, Madrid, 1991.

<sup>160</sup> . Cruz Villalón, J., *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario laboral*, Pamplona, 1997, el TJCE ha sido la institución que más se ha preocupado por la discriminación indirecta por razón del sexo en materia de trabajo a tiempo parcial.

*jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable*". Pero, teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

Asimismo, en el apartado segundo de la misma cláusula tercera se determina qué debe considerarse por trabajador a tiempo completo comparable. Deberá tomarse como referente aquél con el que se guarden ciertos parámetros similares, que la propia norma ha enumerado, y que a continuación se detallan. En primer lugar, el que trabaje en el mismo establecimiento, es decir, en el mismo centro de trabajo, o en todo caso en la misma empresa. No cabe, pues, cotejar trabajadores de distintas empresas, ya que entre ellos no guardan ningún tipo de relación. En segundo término, que ambos se hallan sometidos al mismo tipo de relación laboral, lo que quiere decir que no tienen lugar los supuestos en los que la clase de contrato que se compara no es laboral, y que, a su vez, el contrato de trabajo lo sea de la misma naturaleza. En última instancia, que, además, desempeñen un trabajo o empleo idéntico o similar.

La definición del tiempo parcial gira en torno a la figura del trabajador a tiempo completo comparable; la propia norma - con el fin de evitar lagunas - ha previsto qué debe hacerse ante aquellos supuestos en los que no existiera un trabajador en tales términos. Así, en estos casos se acudirá al Convenio colectivo aplicable, y subsidiariamente y de conformidad con la legislación, a los Convenios colectivos o prácticas nacionales.

Como dijimos, esta definición se destaca por su similitud con la dada por el Convenio número 175 y la Recomendación número 182 de la OIT, y en opinión de autores como CABEZA PEREIRO y LOUSADA AROCHENA<sup>161</sup> parece que haya sido tomada como base mínima por las partes firmantes del acuerdo, y consideran que puede emitirse un juicio positivo, ya que ha supuesto la satisfacción de una "*vieja aspiración*", y la mejora de las normas internacionales. Sin embargo, añaden que solamente puede destacarse una circunstancia que "*altera*" lo anterior, y ello lo representa el hecho de que el sindicato alemán DGB, se opusiera a su aprobación.

---

<sup>161</sup> . En este sentido Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, 1999, pp. 16-17.

Creemos, pues, que el concepto de trabajo a tiempo parcial por el que apuesta el Acuerdo es un concepto amplio, en el que tiene cabida cualquier tipo de prestación inferior a la que realice un trabajador a tiempo completo comparable. De manera que no cierra las distintas posibilidades de trabajo a tiempo parcial, sino que únicamente establece que su *“jornada normal de trabajo, se calcule sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año”*. A estos efectos, debe considerarse por tiempo parcial, cualquier minoración de la jornada por muy pequeña que sea, ya que lo importante no es la cuantía de la reducción del tiempo de trabajo, sino la simple minoración, sea la que sea. La reducción no tiene porqué traducirse en un número de horas determinado, es suficiente con que se produzca. Ello se debe a que la norma no ha previsto ningún porcentaje reductor a aplicar, únicamente ha establecido un máximo hasta donde puede llegar la jornada de este tipo de prestaciones, que oscila entre la mínima expresión de trabajo hasta no llegar a alcanzar la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Sin embargo, lo que debe criticarse de la definición de trabajo a tiempo parcial que inspira a la Directiva Comunitaria, es el que no se caracteriza por centrarse en la propia prestación de servicios, sino que se construye y se asienta otra vez sobre la duración de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable<sup>162</sup>. Como hemos visto, en la OIT también se tomaba como núcleo de la definición del trabajo a tiempo parcial, al trabajador a tiempo completo en situación comparable, y lo configuraba de la misma forma, es decir, haciendo referencia a aquél trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga un tipo de relación laboral, un trabajo o un empleo idéntico o similar.

No obstante, es importante el destacar que en la Directiva, a diferencia del Convenio de la OIT, se ha previsto qué jornada es la que debe tomarse de referencia en el supuesto de que no existiera ningún trabajador a tiempo completo comparable. En tales casos, se tomará el Convenio Colectivo que resulte aplicable, en caso de no existir ningún Convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, los Convenios colectivos o prácticas nacionales.

Asimismo, y al igual que sucede en el Convenio Internacional, no se establece ningún tope mínimo ni máximo de reducción, sino simplemente la frontera viene marcada por el propio trabajo a tiempo completo. Lo que supone la eliminación de todos los obstáculos empresariales para concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial, y en consecuencia proporciona la flexibilidad suficiente para la organización del trabajo tanto para el empresario como para el trabajador.

#### II.1.2.2 La relación entre el Derecho comunitario y el Derecho interno

Entendemos que no se observan divergencias esenciales, sino que por el contrario, se aprecia un intento cada vez mayor de aproximación.

Substantivamente la idea de trabajo a tiempo parcial en ambos ordenamientos, el Comunitario y el español, es la misma, a saber: trabajar a tiempo parcial significa prestar servicios en una jornada inferior a la del trabajador a tiempo completo.

Nuestro ordenamiento, al igual que el Comunitario, opta por establecer como tope máximo al tiempo parcial el trabajo a tiempo completo.

Así, se concibe que cualquier reducción de la jornada a tiempo completo equivale a trabajo a tiempo parcial, y no ha de tratarse de una reducción concreta. Prestar servicios a tiempo parcial representa trabajar menos de lo que trabaja un trabajador a tiempo completo.

En consecuencia, el optar por un concepto tan amplio de trabajo a tiempo parcial<sup>163</sup>, a nuestro modo de ver, provoca dos efectos distintos. Por un lado, y en un primer lugar, la frontera con el trabajo a tiempo completo se encuentra desdibujada. Cualquier minoración de la jornada a tiempo completo es tiempo parcial, y no es necesaria una reducción determinada<sup>164</sup>. Por otro lado, y en segundo término, esta ampliación supone la flexibilización de la figura y la consideración como un mecanismo estrella en el fomento del empleo; ya que

---

<sup>162</sup> . Rodríguez- Piñero Royo, M.C., “Trabajo a...”, op.cit., p. 193.

<sup>163</sup> . Rodríguez- Piñero Royo, M.C., “Trabajo a...”, op.cit., p. 194, entiende que el Acuerdo marco opta por un “macroconcepto” de trabajo a tiempo parcial.

<sup>164</sup> Esto sí ocurría en la legislación de 1998, en la que se requería una minoración muy concreta, la de 23 por cien como mínimo.

comprenderá cualquier modalidad de jornada inferior a la jornada a tiempo completo, otorgando cabida a muy diferentes formas de organización de trabajo, así como a las distintas situaciones personales - conciliar el trabajo con la vida familiar- o profesionales- compatibilizar distintas prestaciones laborales- del trabajador.

Siguiendo el modelo Comunitario, y como otro intento de acercamiento, nuestra legislación laboral toma como jornada completa de referencia la de un trabajador a tiempo completo comparable, y es más, tal y como establece la Directiva, en el párrafo siguiente define lo que debe entenderse como tal.

Para el supuesto de que no hubiera en la empresa ningún trabajador en situación comparable, se tomará en cuenta la jornada a tiempo completo pactada en el convenio colectivo aplicable, o en su defecto, la jornada máxima ordinaria legal. La Directiva comunitaria opta por partir de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable, y únicamente en ausencia del mismo acude al Convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o a la práctica nacional. CABEZA PEREIRO y LOUSADA AROCHENA matizan que si la jornada que sirve de guía es la ordinaria, no serán computables a estos efectos las horas extraordinarias que puedan pactarse en el convenio colectivo como estructurales ni las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes<sup>165</sup>.

Sin embargo, frente a estas convergencias también se producen algunas divergencias entre ambas legislaciones, si bien es cierto que en esencia el concepto de trabajo a tiempo parcial es exactamente el mismo, aunque sí que resulta distinta la unidad de referencia temporal y el módulo sobre el que se aplica a la hora de calcular la minoración de la jornada.

Así, la normativa comunitaria para determinar la jornada del trabajador a tiempo parcial parte de su jornada semanal o anual —máximo hasta un año— comparándola con la del trabajador a tiempo completo, y si es inferior estamos ante un tipo de prestación de servicios a tiempo parcial. De ello se desprende:

---

<sup>165</sup> . En este sentido Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo, op.cit.*, p.24.



en primer lugar, que la jornada que se cotejará como punto de partida será la semanal, y en todo caso como máximo la correspondiente a un año. En segundo término, que no se hace mención alguna al parámetro temporal que ha de utilizarse en la comparación de las jornadas. Sin embargo, debemos entender que si la jornada normalmente se cuantifica, y por tanto se mide por horas, éste será el referente que se tomará. Esta postura que adopta la norma europea en cuanto a la jornada, encuentra su propia razón de ser en que pretende ser una norma flexible. Así, persigue que sean los propios Estados Miembros los que determinen dicho referente, y en consecuencia, pretende ser capaz de dar cabida al mayor número de combinaciones temporales. La única limitación que establece son que los cómputos semanal como mínimo y como máximo no supere un período de un año. De tal manera que opta por dejar en manos de los Estados la posibilidad de determinar los parámetro temporales que estimen más oportunos, pero eso sí dentro del respeto a las limitaciones expuestas.

La legislación española concreta más el módulo temporal, y entiende como trabajo a tiempo parcial toda prestación de servicios que durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Es decir, toma el parámetro de la hora y la proyecta sobre una base diaria, semanal, mensual o anual.

### **II.1.3 El trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral interna**

Con la intención de mejorar el empleo y su calidad, el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, seguido por la Ley 12/2001, de idéntica denominación, han introducido una serie de reformas en la legislación laboral y como no era de extrañar se han llevado a cabo novedades importantes en materia de trabajo a tiempo parcial.

Ello ha sido debido por un lado, a la mejor adaptación de nuestra legislación a la norma comunitaria<sup>166</sup>, y a su armonización con las legislaciones

---

<sup>166</sup> . Ballester Pastor, M.A, “La adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial” Relaciones Laborales, Tomo II, 1998, p.210, la Directiva obligaba suprimir los obstáculos a la libertad a la hora de configurar contratos de trabajo a tiempo parcial.

internas de los restantes Estados miembros, y por otro lado, se ha intentado superar los problemas prácticos que había puesto de relieve la reforma de 1998, que apostó por establecer elementos de mayor garantía y protección social de los trabajadores, como también introdujo otros elementos de mayor flexibilidad en su régimen jurídico - las horas complementarias, pero eso sí con garantías para el trabajador -. Esto ha derivado en que no se hayan explotado todas las posibilidades de la contratación a tiempo parcial.

Por todo ello, el legislador ha pretendido introducir modificaciones en el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial con el fin de potenciar su utilización<sup>167</sup>. Se sigue considerando al mismo como una figura relevante en el crecimiento del empleo y en su adaptación a las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores.

Esta nueva reforma del trabajo a tiempo parcial ha supuesto cambios importantes<sup>168</sup>, en relación a su concepto, a las horas complementarias, a la forma del contrato y al sistema de la Seguridad Social en él inerte<sup>169</sup>.

Así, se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial el concertado *“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”*.

Con lo cual hay que tener en cuenta cuatro elementos identificadores del trabajo a tiempo parcial: 1) la minoración de la jornada; 2) la unidad temporal en la que se desarrolla; 3) la jornada de referencia; y 4) el módulo temporal en el que se presta la actividad.

#### 1) La reducción de la jornada.

Si damos un repaso a la historia legislativa del trabajo a tiempo parcial nos encontraremos con distintas situaciones. Hasta la reforma de 1994, existía

---

<sup>167</sup> . Escudero Rodríguez, R, “Propósitos y... op.cit.,”p.164, una mera lectura del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores pone de manifiesto que se ha simplificado enormemente la figura del trabajo a tiempo parcial.

<sup>168</sup> . En este sentido, Casas Baamonde, E.,”La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial”, Relaciones Laborales, T.1, 2002, p.39.Rodríguez Pinero, M.,Valdes Dal Re, F., y Casas Baamonde, E., “La Ley 12/2001 y la consolidación del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, Relaciones Laborales, T.2,2001,p.53.

<sup>169</sup> . Este sistema de Seguridad Social empezó a ser introducido por el Real Decreto 144/1999,de 20 de enero.

un tope máximo: el de los dos tercios, de tal forma que, trabajar a tiempo parcial significaba realizar una prestación de servicios en una jornada inferior como mínimo en un tercio al tiempo completo.

La reforma de 1994 supuso la supresión de este límite, de manera que la frontera entre ambas figuras se encontraba más desfigurada. Esta eliminación llevó consigo que todo contrato de trabajo con una jornada inferior a la habitual fuese, en principio, considerado como trabajo a tiempo parcial. Así, las reducciones de la jornada laboral no superiores a un tercio pasaron a ser englobadas dentro del trabajo a tiempo parcial, que anteriormente no eran consideradas como tal, sino como prestaciones a tiempo completo, porque eran pequeñas cuantías sin importancia.

Por otro lado, la reforma laboral de 1994 supuso la ampliación de los ámbitos del trabajo a tiempo parcial, no sólo en cuanto a reducción se refiere, sino también en cuanto a los módulos temporales. Todo ello llevó consigo la ampliación del concepto de trabajo a tiempo parcial.

Esta situación vivida durante estos años, cambió con la reforma de 1998 y se introdujo nuevamente un tope máximo. En ese momento era considerado trabajo a tiempo parcial toda jornada de trabajo inferior al tiempo completo como mínimo en un 23 por cien.

Respecto a la minoración de la jornada, en el actual concepto de trabajo a tiempo parcial se observa una diferencia notable frente a la legislación inmediatamente anterior cual es la eliminación del tope máximo<sup>170</sup>, ya que, como hemos visto la duración de la jornada no podía ser nunca superior al 77 por cien de la habitual en la actividad que se desarrolla, o lo que es lo mismo, debía como mínimo disminuir un 23 por cien sobre la jornada a tiempo completo.

Esta supresión del tope máximo del 77 por cien<sup>171</sup>, rompe con lo que suponía ser una vuelta hacia atrás al Estatuto de los Trabajadores de 1980.

---

<sup>170</sup> . Sempere Navarro, “Una reforma vigesimosecular” Aranzadi Social, Volumen V,2001, p.29 entiende que la mayor libertad de campo de actuación de esta modalidad contractual por parte del empresario constituye uno de los principales argumentos de la protesta sindical.

<sup>171</sup> . La Disposición Adicional Única del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, preveía la posibilidad de que el Gobierno previa consulta a las asociaciones empresariales y sindicatos, promoviera cambios en el umbral de la jornada que determina la existencia del trabajo a tiempo parcial. En este sentido, Purcalla Bonilla, M.A y Rivas Vallejo,

Recordemos que en él se establecía que la jornada debía ser menor, como mínimo, en dos tercios a la jornada ordinaria para poder considerar que una prestación de servicios se realizaba a tiempo parcial. Sin embargo representa en contrapartida, una vuelta a la legislación de 1994. En ese momento legislativo se optó por suprimir el tope máximo de dichos dos tercios, y el límite debería venir señalado por el propio contrato a tiempo completo. Así, era considerado trabajador a tiempo parcial toda persona que trabajase menos horas de lo habitual en la actividad que desempeñara.

De modo similar a como venía ocurriendo en todas las regulaciones anteriores, el legislador nunca ha especificado a partir de qué duración mínima de la jornada de trabajo podíamos hablar de trabajo a tiempo parcial, sino únicamente el límite máximo a partir del cual un contrato de trabajo dejaba de ser entendido como celebrado a tiempo parcial. Así, autores como ALFONSO MELLADO y GARCÍA ORTEGA, entienden que no existía ningún tope mínimo a partir del cual pudiéramos considerar un trabajo como prestado a tiempo parcial, y la mera existencia fija el tope mínimo, mientras que el máximo lo marca la jornada completa<sup>172</sup>.

Asimismo, del mismo modo que resultaba en 1994 más ambigua la frontera entre el trabajo a jornada completa y a tiempo parcial<sup>173</sup>, vuelve nuevamente a suceder este hecho con la novedad introducida en la regulación del año 2001. La supresión del límite ya en su día fue motivo de comentarios que apuntaban las dificultades que ello podía suponer en cuanto a su identificación. De entre dichos comentarios, destacamos los de autores como RAMÍREZ MARTÍNEZ<sup>174</sup>, para quien esta nueva definición dificultaba la diferenciación de esta modalidad contractual frente a otras. Además, consideraba que la claridad en la configuración del tiempo parcial, suponía una condición importante a la hora de facilitar el recurso de esta fórmula contractual, “*ya que una primera causa de desincentivación de uso del trabajo*

---

P., “Los contratos formativos y a tiempo parcial al amparo del nuevo régimen jurídico introducido por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo”, TS, nº 124, 2001, p.10.

<sup>172</sup> . Alfonso Mellado, C y García Ortega, J. *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, p. 88, entienden que la jornada completa marca el máximo, y la mera existencia fija el tope mínimo.

<sup>173</sup> . Merino Senovilla, H., *El contrato...*, op.cit., pp.151-152 y 165.

a tiempo parcial puede venir constituida por la falta de claridad en su definición y por la inseguridad que ello puede arrojar sobre quienes operen con este tipo contractual”. PEDRAJAS MORENO<sup>175</sup>, opina, al detenerse a comparar el concepto de trabajo a tiempo parcial de la OIT con el del de la reforma de 1994, que se debió proporcionar una pauta en nuestra legislación, con la finalidad de evitar posibles utilizaciones abusivas de este contrato. Así, vaticinó en aquel momento que esa tenue e incierta configuración legal del trabajo a tiempo parcial ocasionaría problemas de delimitación con otras figuras contractuales. Por último, la de GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN<sup>176</sup>, quien afirmaba que la jornada a tiempo parcial, no estaría exenta de problemas de delimitación con otras jornadas reducidas, y que, además, esta problemática se agudizaría con la desaparición del tope máximo<sup>177</sup>.

Sin embargo, en el momento actual encontramos como diferencia frente al contrato a tiempo parcial de 1994, la mención al trabajador a tiempo comparable, que es quien ahora marca el límite. Así, solamente en el supuesto de no existir este trabajador se desdibujaría el linde<sup>178</sup>.

La supresión del tope<sup>179</sup> trae consigo por un lado, la amplitud del concepto del trabajo a tiempo parcial que conlleva la potenciación y la flexibilización del mismo<sup>180</sup>. Nos encontramos ante un macroconcepto de trabajo a tiempo parcial, que es capaz de dar cabida a un mayor número de posibilidades de tiempo parcial.

Por otra parte, esta nueva concepción nos lleva a una mayor aproximación de lo previsto en la Directiva comunitaria, de tal manera que se

---

<sup>174</sup> . Ramírez Martínez, J.M, “La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas”, AL, nº11, 1994, pp.165-166.

<sup>175</sup> . Pedrajas Moreno, A., “Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial”, RL, nº 8, abril, 1994, p.17.

<sup>176</sup> . García-Perrote Escartín, I., “El contrato a tiempo parcial”, RL nº 5 y 6, pp.87 y s.s.

<sup>177</sup> . En este mismo sentido, Martínez Rodríguez, F., “Jornada reducida”, VVAA (coord.De la Villa), *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid, ACARL, 1991, pp.201 y s.s.

<sup>178</sup> . VV.AA, Coord. Sala Franco, T., *Relaciones laborales 2002*, Tirant Lo Blanch 2002, p.128.

<sup>179</sup> . Con excepción del contrato de relevo, en que se exige que la jornada se reduzca como mínimo un 30 por cien y como máximo un 70 por cien.

<sup>180</sup> . Ballester Pastor, A, “la adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial” RL 15/16, 1998, p.210, entiende que “A fin de cuentas el parámetro de los dos tercios suponía un penalización para el empresario que contrataba por tiempo superior a los dos tercios pero inferior a la jornada ordinaria”.

adecua perfectamente a lo establecido en la cláusula tercera, apartado primero, de la misma.

No obstante, se podrían ocasionar problemas de delimitación del contrato de trabajo a tiempo parcial de otras modalidades contractuales, y se puede llegar a producir una cierta ambigüedad a la hora de diferenciar un contrato de trabajo a tiempo parcial de otro a tiempo completo<sup>181</sup>, o de uno a jornada completa en el que se hubiera pactado una reducción de jornada, o una condición más beneficiosa incorporada al contrato.

De hecho, la distinción del trabajo a tiempo parcial y del contrato de trabajo a tiempo completo, cobra vital importancia no ya por la trascendencia del mismo como instrumento de flexibilidad laboral, sino a efectos de la propia Seguridad Social, de la retribución, y de la subsiguiente aplicación de un régimen jurídico propio, que se inspira en el principio de proporcionalidad al tiempo trabajado, y en otros casos en el principio de equiparación - como se analizará más adelante -.

Podemos anticipar el hecho de que si nos encontramos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial, la cotización a la Seguridad Social se efectúa en función de la remuneración efectivamente percibida según las horas realmente trabajadas en el mes que se considere. Asimismo, en materia salarial el trabajo a tiempo parcial se caracteriza - como ya veremos - por calcular dicho salario a partir de una aminoración proporcional al tiempo que no se trabaja, mientras que en el contrato de trabajo a tiempo completo esto no se produce, manteniéndose íntegra la retribución.

En resumen, podemos concluir que el legislador, frente a la delimitación del trabajo a tiempo parcial del de a tiempo completo más específica instaurada en la anterior legislación, ha optado por suprimir el tope máximo que se ocupaba de deslindar de una manera más clara ambas modalidades. Y para crear el deslinde, ha introducido la figura del trabajador a tiempo completo comparable. Al mismo tiempo, ha optado por aumentar la utilización del

---

<sup>181</sup> . Cabeza Pereiro, J., y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Comares, Granada, 1999, p.28, afirma que la supresión de los dos tercios fue muy criticada porque un régimen diferenciado (trabajo a tiempo parcial y tiempo completo) en un modelo en el que no se fija ningún límite concreto como ocurre en nuestro ordenamiento,

trabajo a tiempo parcial - al ser considerada como una solución a las necesidades de los empresarios y a las situaciones profesionales y personales del trabajador -; y por flexibilizarla al permitir cualquier minoración sobre el tiempo completo; y en último lugar, ha acomodado la legislación laboral española a la europea.

Puede apreciarse que el primer rasgo definitorio del trabajo a tiempo parcial, lo constituye la aminoración de la jornada. Obviamente, ésta ha de ser como mínimo de una hora<sup>182</sup>, es decir, cabe cualquier reducción por insignificante que sea<sup>183</sup>. Ello es debido a que el legislador ha considerado que la autonomía de la voluntad individual es suficiente para determinar la frontera entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, salvo que el convenio colectivo hay dispuesto topes al estado del contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>184</sup>.

Hemos de destacar que el tiempo de trabajo en este tipo de prestación juega un papel importante, representa el elemento constitutivo sin el cual no es posible aplicar el subsiguiente régimen legal y además, es el encargado de marcar la frontera frente al contrato de trabajo ordinario, o habitual, que es el desempeñado a tiempo completo<sup>185</sup>. El tiempo de trabajo no supone el tiempo que ha de durar la jornada de trabajo, sino que va mucho más allá, hasta el punto que será la base sobre la cual podremos configurar un contrato de trabajo como prestado a tiempo parcial o no, con la subsiguiente aplicación de regímenes jurídicos distintos. Por ese mismo motivo, será necesario establecer

---

puede plantear que por una diferencia de cinco minutos en la prestación se ponga en funcionamiento el devengo proporcional de los derechos relacionados con la duración.

<sup>182</sup> . Escudero Rodríguez, R., "Propósitos y..., op.,cit."p.1652, llega a considerar incluso que es suficiente media hora menos.

<sup>183</sup> . Casas Baamonde, E., "La nueva..., op.cit.,"p.541, considera que la reducción puede llegar a ser insignificante. Calvo Gallego,F.J., y Valverde Asencio, A., "La nueva regulación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo" Temas Laborales, *Monográfico sobre la Reforma Laboral de 2001*, n.61,2001, p.197, solicitan que la reducción sea significativa, a pesar de la definición legal. Escudero Rodríguez,R."Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001" Relaciones Laborales, T.1,p.121. Alarcón Caracuel, M.,"Reflexión crítica sobre la reforma laboral de 2001", RDS, n.15,2001,pp.53-54.

<sup>184</sup> . Casas Baamonde, E., "La nueva...,op.cit.,"p.542, quien considera que en estos casos la autonomía individual ha de desenvolverse dentro del respeto al convenio colectivo.

<sup>185</sup> . Alarcón Caracuel, M.R, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, 1988, Madrid, p.70.

de una forma clara en el contrato de trabajo la duración de la jornada<sup>186</sup>, para no dar lugar a confusiones<sup>187</sup>, tal y como se establece en el modelo oficial del trabajo a tiempo parcial.

En conclusión, el fijar el tiempo de trabajo toma una importancia capital, no sólo para que pudiera aplicarse esta figura - ya que será el que marcará las diferencias con el contrato a tiempo completo -, sino también porque de este hecho van a depender los derechos laborales del trabajador, a saber: descansos, salario, prestaciones sociales. Lo que nos conduce a concluir que en el trabajo a tiempo parcial es trascendental fijar el tiempo de trabajo, ya que si realmente el trabajador a tiempo parcial no conociese con exactitud la duración de su prestación, tampoco conocería su salario, ni su tiempo libre fuera del trabajo, etc.

## 2) La distribución de la jornada.

Ya hemos visto en el párrafo anterior que en el trabajo a tiempo parcial debe producirse la aminoración de la jornada, y que es suficiente con la reducción de una hora sobre la jornada a tiempo completo.

Sin embargo, también será necesario puntualizar que la prestación se ha de realizar en un módulo temporal concreto: en función de las horas – a partir de la reforma de 1994-. Así, se entiende por trabajo a tiempo parcial aquél trabajo prestado en un número de horas inferior al trabajador a jornada completa comparable.

Estas horas, a su vez, tendrán que ser incluidas en una referencia temporal determinada, que será el día, la semana, el mes o el año, de tal manera que, estos módulos temporales permiten cualquier fórmula de distribución horizontal (reducción de horas/día), vertical (reducción de días) o mixta. Hasta el punto que es posible que determinados trabajadores a tiempo parcial pacten con su empresa, que la totalidad de las horas de trabajo a realizar anualmente se concentren en determinados períodos de cada año, percibiendo las

---

<sup>186</sup> .Escudero Rodríguez, R., “propósitos y despropósitos de la reforma laboral 2001”, RL, trabajador-1, 2001, pp.123 y 124. Casas Baamonde, E., “La nueva..., op.cit.”,p.542, entienden que no caben fórmulas elásticas de determinación del número de horas, así como la fijación de horquillas.



remuneraciones en esos mismos períodos, o de forma prorrateada a lo largo del año, pudiendo dar lugar a momentos de inactividad<sup>188</sup>(trabajo a tiempo parcial concentrado).

La reforma de 1994 ha permitido que resulte posible una serie más amplia de combinaciones de jornada, siempre que ésta se desarrolle dentro de los parámetros permitidos; es decir, las horas repartidas en módulos temporales más amplios que los que se venían permitiendo, a saber: día, semana, mes o año, de tal forma que, cabe incluso unidades de tiempo superiores al mes, pero inferiores al año, ya que éste es el máximo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, anteriormente sólo se permitían las combinaciones previstas en el propio artículo 12 del E.T, como eran: bien horas al día o a la semana (llamado trabajo a tiempo parcial horizontal), bien días a la semana o al año (trabajo a tiempo parcial vertical), con lo cual no eran posibles variaciones distintas a las establecidas. Estas nuevas combinaciones confieren una nueva flexibilidad a la figura con amplias posibilidades de distribución en las prestaciones.

Por otro lado, la introducción de la referencia “*horas al año*”, - en 1994- en la definición del trabajo a tiempo parcial (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores), no supuso del todo una novedad, ya que ésta se contenía en la primera regulación (la del Estatuto de los Trabajadores de 1980). En la que se definía al trabajo a tiempo parcial en función de los días u horas trabajadas al año, al mes o a la semana (mención que, de paso, se prestaba a confusiones con otras figuras contractuales - los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores eventuales -).

En síntesis, puede afirmarse que las partes son las que pactan libremente como distribuir esas horas. Lo único que se les exige es que en el contrato de trabajo, formalizado por escrito, determinen la cantidad de esas horas, ya sea sobre módulos diarios, semanales, mensuales, trimestrales, semestrales, o anual, de tal forma que, si incumplen tal exigencia entrará en juego una

---

<sup>187</sup> . Merino Senovilla, H, *Trabajo a ...* op. cit., p. 152 afirma que la Teoría General de los contratos y de las obligaciones, se mantiene firme al respecto.

<sup>188</sup> . Real Decreto 1131/2002.

presunción “Iuris Tantum” por la que el contrato se entenderá celebrado a tiempo completo.

Sin embargo, a diferencia de como venía ocurriendo, el legislador ha obviado en la legislación vigente toda mención a su determinación mensual, semanal y diaria<sup>189</sup>, así como los días en los que el trabajador ha de realizar la prestación, e incluso el horario de trabajo. Autores como CASAS BAAMOMDE<sup>190</sup> y ESCUDERO RODRÍGUEZ<sup>191</sup>, opinan que el legislador ha sido meticuloso a la hora de exigir a las partes que precisen el número de horas ordinarias. En contrapartida, en otros aspectos ha sido excesivamente permisivo al haber silenciado toda referencia a su modo de distribución, lo que entienden que conduce a una fuerte incertidumbre, y a un reforzamiento de la figura del empresario.

Sin embargo, podríamos decir que este escollo se puede salvar tomando como base que el legislador menciona de forma genérica la necesidad de fijar su distribución horaria. Por tanto, tal previsión debiera interpretarse en un sentido amplio, y abarcar tanto a los días en que debe prestarse los servicios, como el horario. El Profesor GOERLICH PESET<sup>192</sup>, entiende que habría que interpretar la expresión “y su distribución” - de la que habla el artículo 12.4 a) del Estatuto de los Trabajadores<sup>193</sup> -, en un sentido amplio, con el fin de evitar abusos, y considerar que se refiere a la concreción de las horas y al horario de trabajo.

### 3) La jornada de referencia.

En último lugar, una vez analizadas la reducción de la jornada y la distribución de ésta, cabe abordar el problema de la jornada de referencia, esto es: la jornada sobre la cual habremos de realizar la proyección del porcentaje

---

<sup>189</sup> . Purcalla Bonilla, M.A., y Rivas Vallejo,P., “Los contratos...,op.cit.,”p.11, manifiestan que la supresión también afecta a la presunción iuris tantum de contrato a jornada completa.

<sup>190</sup> . Casas Baamomde, E., “La nueva ...op.cit.,”p.543.

<sup>191</sup> . Escudero Rodríguez, R., “Propósitos y..., op.cit.,”p.1653.

<sup>192</sup> . Goerlich Peset, J.M, “La reforma de la contratación laboral :tiempo parcial y contratos de duración determinada”, en VV.AA, *La reforma laboral del Real Decreto-Ley 5/2001*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2001, p.21.

<sup>193</sup> . Artículo 12.4 a) del Estatuto de los Trabajadores: “*El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución*”.

reductor para saber cuándo nos encontramos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Por este motivo cobra importancia delimitar cuál es la jornada sobre la que debe aplicarse.

En la legislación anterior a la reforma de 1998 en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se hacía referencia a la jornada habitual de la actividad de que se trate, sin especificar nada más. Esto se interpretaba en el sentido de que se estaba remitiendo al tiempo de trabajo convencional, y en su defecto al establecido legalmente. Sin embargo, con la revisión normativa del trabajo a tiempo parcial de 1998, se hacía mención expresa a qué jornada debía ser tomada como punto de referencia a la hora de activar el porcentaje reductor: la jornada a tiempo completo anual establecida en el convenio colectivo correspondiente, o en su defecto la máxima legal.

Con la última reforma, el legislador rompe con todas las pautas anteriores, e introduce una jornada de referencia nueva, siguiendo lo señalado al respecto en la Directiva comunitaria, al igual que establece el Convenio de la OIT. Y así, opta por el trabajador a tiempo completo en situación comparable, es decir, será trabajador a tiempo parcial aquél cuya duración de la jornada sea inferior a la del trabajador a tiempo completo comparable. No cabe, pues, cualquier trabajador a jornada completa, sino únicamente aquél que el legislador ha calificado como “comparable”. Acto seguido, y al igual que la Directiva comunitaria, en el artículo 12.1 párrafo 2º, se determina quién es ese trabajador, y será aquél que cumpla con tres requisitos, que nuevamente coinciden con los que exige la norma europea en su cláusula 3ª, a saber:

- primero, que se trate de un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo<sup>194</sup>.

- segundo, que tenga el mismo tipo de contrato de trabajo. Cabe entender que se trate de contratos de la misma naturaleza, salvo en lo que respecta a su jornada. Así, serán comparables los contratos temporales con los de duración determinada, los fijos con los indefinidos, y los contratos estables con los de fomento de la contratación indefinida.

---

<sup>194</sup>. Rodríguez Escudero, R., “Propósitos y...op.cit.,”p.1654, entiende por tanto, excluidos a los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas o los puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, y también al trabajador de la misma empresa, pero de distinto centro de trabajo.

- tercero, que realice un trabajo idéntico o similar.

Como vemos, el trabajador a tiempo completo comparable pasa a ser el núcleo sobre el que se centra la definición de trabajo a tiempo parcial, y una vez el legislador lo ha identificado, pasa a determinar toda su regulación. Cabría interpretar esta previsión del trabajador a tiempo completo comparable, en un sentido general de equiparación y no discriminación respecto al trabajador a tiempo parcial. Pues, se trata, de dos trabajadores que realizan la misma actividad, bajo un contrato de idéntica naturaleza, y para la misma empresa, pero con la única diferencia de la menor duración de la prestación.

Asimismo, también se ha previsto cuál será la jornada de referencia si no existe ningún trabajador a tiempo completo comparable, ya sea por no existir realmente, o ya por no cumplir con las tres exigencias requeridas. Así, para estos casos y de forma supletoria, se aplicará, en primer lugar, la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, y será aquél convenio bajo cuyo ámbito de aplicación quede la empresa, independientemente del propio ámbito del convenio colectivo<sup>195</sup>. Y en segundo lugar, en defecto de convenio colectivo, la jornada máxima legal que, según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Esta nueva apuesta del legislador ha potenciado la autonomía individual por encima de la colectiva, ya que con esta medida se abandona la remisión en primera instancia al convenio colectivo que resulte aplicable. Sin embargo, no han faltado observaciones críticas a esta decisión, y así la Profesora CASAS BAAMONDE considera que esta actitud del legislador deja el trabajo a tiempo parcial *“en el decisionismo de la autonomía individual sin apenas instrumentos de encauzamiento ni determinación cierta”*<sup>196</sup>.

En segundo término, el trabajo a tiempo parcial se ha particularizado haciéndose depender de un elemento personal muy concreto: aquél compañero

---

<sup>195</sup> . Suárez Fernández, A, “Contrato a...,op.cit.,”p.90. será aquél convenio bajo cuyo ámbito de aplicación quede la empresa, independientemente del propio ámbito del convenio colectivo.

<sup>196</sup> . Casas Baamonde, E., “La nueva...,op.cit.,”p.541.

de trabajo a tiempo completo que posea un contrato de trabajo de la misma naturaleza, y que además realice un trabajo idéntico o similar.

Paralelamente esta remisión al trabajo a tiempo completo comparable con los requisitos que éste ha de cumplir, conlleva a una dimensión más reducida del trabajo a tiempo parcial, ya que éste ahora se circunscribe al espacio geográfico de la misma empresa o centro de trabajo.

Por ello, debería considerarse incluida como jornada de referencia cualquier jornada que prestase el trabajador a tiempo completo, aunque se tratase de una jornada inferior - a la pactada en convenio colectivo, o en su defecto a la prevista en la ley - en virtud de una condición más beneficiosa a título individual. De modo que, en coherencia con el espíritu de la ley - que persigue no solo la equiparación de los derechos de los trabajadores a tiempo completo y los de a tiempo parcial en función del tiempo trabajado, sino la estabilidad y la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial - entendemos que si a un trabajador a tiempo completo comparable, se le reconoce como condición más beneficiosa a título individual la reducción de la jornada, al trabajador a tiempo parcial se le deberá aplicar tal aminoración de forma proporcional.

Asimismo, y para el supuesto de la aplicación supletoria del convenio colectivo aplicable, también cabría plantearse qué sucedería si el empresario reconociese a toda la empresa el disfrutar de una jornada inferior a la establecida en el convenio colectivo, o en su defecto en la ley. En estos supuestos debiera tomarse como jornada de referencia la misma por aplicación del principio de equiparación. De lo contrario, estaríamos discriminando a los trabajadores a tiempo parcial por el simple hecho de prestar servicios en una jornada reducida. Además, como segundo fundamento habría que alegar que realmente esa jornada más reducida consentida por el empresario representaría el tiempo de trabajo aplicable en la actividad correspondiente<sup>197</sup>.

---

<sup>197</sup>. Así, es posible que la jornada que se tome como de referencia sea la de la empresa que puede ser incluso inferior a la del convenio colectivo. En este sentido, González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato a tiempo parcial*, Pamplona, 1998, p.73; López Mora, FV., *El trabajo a tiempo parcial*, Bilbao, 1991, p.56; García Perrote Escartín, I., "El contrato...",

En último lugar, cabe plantearse si el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, al referirse a la jornada establecida en el convenio colectivo, puede considerarse que se remite no sólo a los convenios colectivos estatutarios, sino también a los extraestatutarios. En principio, cabe decir que como el legislador utiliza el término convenio colectivo de forma imprecisa, y no especifica ni determina a qué tipo de convenios colectivos se refiere, podría interpretarse que deberían también incluirse los convenios colectivos extraestatutarios, pero eso sí, con matizaciones, a saber:

- en primer lugar, si se tratase de un convenio colectivo que tiene aplicación en toda la empresa, si deberá considerarse como jornada de referencia, ya que ésa sería el tiempo de trabajo aplicable en la actividad correspondiente<sup>198</sup>.

- en segundo término, deberá admitirse en el supuesto de que el pacto colectivo de eficacia limitada fuese dirigido al trabajador en concreto. Con ello, la reducción de la jornada se deberá practicar sobre esa jornada menor considerada como de tiempo completo, ya que ese trabajador formaría parte del colectivo de trabajadores con una jornada menor al resto, independientemente de que preste sus servicios a tiempo completo o a tiempo parcial.

Sin embargo, no debería considerarse válida, a estos efectos, la jornada prevista como ordinaria en el convenio colectivo extraestatutario si los destinatarios fueran determinados trabajadores, entre los que no se encontrara este trabajador en concreto. Tampoco en el supuesto de que a este pacto extraestatutario no se le quisiera dar una eficacia general en toda la empresa<sup>199</sup>, salvo que existiera algún convenio colectivo extraestatutario que, incluyera la

---

op.cit., p.314; Yanini Baeza, J., “Trabajo a tiempo parcial: notas sobre su régimen regulador” TS nº 85, 1998, p.14; Pedrajas Moreno, A., “Nuevo diseño...”, op.cit., p.411.

<sup>198</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p.24, pone de manifiesto que en los casos en los que la jornada de todos los trabajadores sea reducida por tratarse de una actividad de temporada no debe considerarse ésta como la jornada a tiempo completo, sino la que establezca el convenio colectivo correspondiente. Así, se está refiriendo al supuesto de los fijos-discontinuos, en cuyo caso prestar servicios en la misma jornada que ellos, pero solamente en determinadas épocas al año, no supone trabajar a tiempo completo, sino que por el contrario, supone trabajar a tiempo parcial, ya que en cómputo anual la jornada es mucho menor que la establecida para los trabajadores a tiempo completo.

<sup>199</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p.23.

jornada a tiempo completo de la actividad objeto de nuestro estudio con una duración inferior a la habitual para esa actividad.

## II.2. DELIMITACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL CON LAS FIGURAS AFINES.

Se entiende, básicamente, por trabajo a tiempo parcial, toda prestación laboral con una duración de la jornada inferior a la habitual, la diferencia, pues, frente al tiempo completo se basa, claramente, en el tiempo de trabajo.

Así, el trabajo a tiempo parcial se define en virtud de la duración de la jornada del contrato de trabajo (según un cómputo diario, semanal, mensual o anual de horas de trabajo) y no de acuerdo con la duración del contrato. Ésta se refiere, más bien, a la vida del contrato, a la duración total de la prestación (bien por tiempo indefinido o bien por duración determinada). Ello trae como consecuencia cuatro posibles combinaciones: el trabajo a tiempo parcial o por tiempo indefinido o por duración determinada; o bien el trabajo a jornada completa ya sea por tiempo indefinido, o por duración determinada. Combinaciones aparte, queda claro que el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal difieren entre sí<sup>200</sup>.

El trabajo a tiempo parcial constituye, como ya hemos expuesto, un supuesto especial de jornada reducida en cuanto que se caracteriza, en primer lugar, por ser menor la duración del tiempo de trabajo (que es el rasgo definidor del mismo), y en segundo término, que esa aminoración de la jornada laboral provoca que se aplique un régimen jurídico propio, diferente del trabajo a jornada completa.

---

<sup>200</sup> . Informe CES, op. cit., p.6: “En pura teoría, temporalidad y trabajo a tiempo parcial no tienen por qué aparecer unidos, y de hecho existen contratos a tiempo parcial de duración indeterminada. Sin embargo, en la práctica la mayor parte de los empleos a tiempo parcial son también de duración determinada. En 1992 la media para la UE de asalariados a

En cuanto a lo que a la duración de la jornada se refiere, cabe decir que el trabajo a tiempo parcial constituye, en cierto modo, un tipo especial de trabajo con jornada reducida. Lo que no significa que cualquier jornada reducida sea trabajo a tiempo parcial<sup>201</sup>, ya que no cualquier tipo de jornada reducida encaja en el concepto de trabajo a tiempo parcial. Con ello se nos plantea el problema de diferenciar el trabajo a tiempo parcial frente a un contrato de trabajo a tiempo completo, y especialmente si éste lo es a jornada reducida<sup>202</sup>, aunque distinta del a tiempo parcial.

En nuestra legislación la distinción del trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo siempre ha existido. Se ha tratado de dos modalidades contractuales distintas con la subsiguiente posesión y aplicación de regímenes jurídicos distintos. Actualmente, con el fin de suprimir discriminaciones de los trabajadores a tiempo parcial, se está tendiendo a una equiparación de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial y los de los trabajadores a tiempo completo<sup>203</sup>. Eso sí, sin olvidar, la atención proporcional de las particularidades que requieran en función del tiempo trabajado<sup>204</sup>. La aplicación de este principio proporciona un tratamiento distinto entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, propio de su menor duración de la jornada, que según MORALES ORTEGA de no ser así se conculcaría el principio de igualdad, de tal forma que el principio de proporcionalidad resulta ser una manifestación del principio de igualdad<sup>205</sup>.

Sin embargo, hay que decir al respecto, que aunque la diferenciación ha sido siempre una realidad, dependiendo del momento legislativo, se ha previsto o no un tope máximo distinto al que fija el propio trabajo a tiempo completo, como ya hemos tenido ocasión de comentar.

---

*tiempo parcial representaba un 23,5 por 100 dentro del total de asalariados con un contrato de duración determinada”.*

<sup>201</sup> . Sentencia del TS de 3 de junio de 1994, Ar. 4750, diferencia el trabajo a tiempo parcial de las jornadas reducidas.

<sup>202</sup> . Escudero Rodríguez, R., “Propósitos y ..., op.cit.,”p.1652, habla de “solapamiento entre contratos a tiempo parcial y otros a tiempo completo con jornada reducida”.

<sup>203</sup> . Artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores. Cláusula 4 de la Directiva. Artículos 4, 5,6 y 7 del Convenio Internacional.

<sup>204</sup> . Borrajo Dacruz, “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social”, Revista de Política Social, nº 120, 1978, pp.52 y 53. Morales Ortega,J.M.,”Las consecuencias del principio de proporcionalidad en la protección social de los trabajadores a tiempo parcial (I)”, AL, nº1, 2001, p.2.



Por dichos motivos, resulta importante establecer claramente la línea divisoria entre trabajo a tiempo parcial<sup>206</sup> y trabajo a tiempo completo, porque aunque un contrato a tiempo parcial es aquél cuyo número de horas contratadas sea inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, pueden producirse confusiones y problemas de identidad con otras figuras contractuales. Este podría ser el caso del trabajo a tiempo completo en el que se ha pactado una reducción de jornada o una condición más beneficiosa incorporada al contrato, como habíamos visto anteriormente<sup>207</sup>.

Esta distinción cobra vital importancia a efectos salariales (se produce la disminución del salario en función del tiempo trabajado) y de Seguridad Social (especialmente en relación a los períodos de carencia<sup>208</sup>). Dichos efectos aún son mayores en el denominado trabajo a tiempo parcial concentrado, introducido en las disposiciones finales 3ª y 4ª y transitoria única del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre<sup>209</sup> y así se trata de aquél trabajador que

---

<sup>205</sup>. Morales Ortega, J.M., "Las consecuencias...", op.cit., AL, nº1, 2001, p.2. En este mismo sentido, Ortiz Orellana, "Algunos problemas del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial" RL, nº15-16, p.101.

<sup>206</sup>. López Mora, F, *El contrato...* op. cit., p.20, entiende que el empleo a tiempo parcial se instrumenta mediante contrato, como pacto de jornada reducida de tipo individual.

<sup>207</sup>. Camps Ruiz, L.M, *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, 1994, pp. 90 y Seguridad Social. García-Perrote Escartín, I. "El contrato de trabajo a tiempo parcial", RL, nº 5/6, 1994, p.88; Pedrajas Moreno, A, op. cit., p.17, entienden que una forma de eludir estas confusiones sería que la negociación colectiva estableciera límites que ayudasen a la delimitación del trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo.

<sup>208</sup>. A los que se les aplica el principio de proporcionalidad con correctores. Morales Ortega, J.M., "Las consecuencias...,op.cit.,",p. 12, pone de manifiesto que la doctrina no se muestra homogénea al respecto, y así pueden distinguirse dos posiciones. Por un lado, aquellos que defienden la doctrina del día cotizado ( Luelmo Millan, "El contrato a tiempo parcial: cotización y prestaciones", Actualidad Laboral, n 14, 1998, pp.276 y 277}. Por otro lado, los que pretenden una reforma legislativa y el establecimiento de unos periodos de carencia concretos para los trabajadores a tiempo parcial (Olarte Encabo, *El derecho a las prestaciones de la Seguridad Social*, Madrid, 1997, p.210}, otros opinan que disminuyan tales periodos(González Del Rey Rodríguez, *La Seguridad Social...*, op.cit.,p.121) empresario incluso aquellos que entienden que deberían suprimirse( Jallade, "Hacia una...", op.cit., p.275.).

<sup>209</sup>. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. "Cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial con trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.

1. Se adiciona un nuevo apartado 3 al artículo 65 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, que queda redactado en los siguientes términos:

3. Respecto de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad y mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar conforme a las siguientes reglas:

---

1. La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de este Reglamento General y demás disposiciones complementarias.

2. El importe así obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período inferior de que se trate, determinándose de ese modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los períodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o período inferior respectivo.

3. La base mensual de cotización, calculada conforme a las reglas anteriores, no podrá ser inferior al importe de la base mínima de cotización vigente en cada momento para los contratos de trabajo a tiempo parcial fijado en el apartado 2 de este artículo.

4. Si al final del ejercicio o período inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiere percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año o período para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, conforme a las reglas 1 a 3 anteriores, se procederá a realizar la correspondiente regularización. A tal efecto, el empresario deberá o bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

5. Asimismo, la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio las liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes, en especial, en los supuestos de extinción de la relación laboral de estos trabajadores con contrato a tiempo parcial por jubilación ordinaria o anticipada, por reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente, por fallecimiento o por cualquier otra causa, con la consiguiente baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social y cese en la obligación de cotizar.

2. Los actuales apartados 3, 4, 5 y 6 de este artículo 65 pasan, respectivamente, a constituir sus apartados 4, 5, 6 y 7, con idéntica redacción.

3. Lo previsto en el apartado 3 de artículo 65 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social no será de aplicación a los trabajadores fijos-discontinuos a que se refiere el artículo 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**” Recaudación de las cotizaciones respecto de trabajadores a tiempo parcial con trabajo concentrado. Las cuotas mensuales resultantes de las reglas establecidas en el artículo 65.3 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en la redacción dada por este Real Decreto, deberán ser ingresadas en los plazos reglamentarios establecidos en el artículo 66 de la Orden de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de Seguridad Social.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.** “Regularización de cotizaciones, respecto de los trabajadores a tiempo parcial con trabajo concentrado, efectuadas con anterioridad. Las cotizaciones efectuadas con anterioridad a la vigencia del presente Real Decreto, en forma distinta a la prevista en el mismo, deberán ser regularizadas por los empresarios de acuerdo con las normas que se establecen en el apartado 3 del artículo 65 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición adicional tercera de este Real Decreto mediante una liquidación de cuotas que comprenda la totalidad del período, y que tendrá el carácter de complementaria si, como consecuencia de las remuneraciones abonadas por los períodos de trabajo concentrado, hubieran quedado exentos determinados importes de la obligación de cotizar, siempre que la liquidación de cuotas y el ingreso de la liquidación complementaria, en su caso, se realice dentro de los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, y sin perjuicio de la aplicación del plazo de prescripción establecido.

En el supuesto de que a la entrada en vigor de este Real Decreto no se hubiese efectuado cotización alguna por concentrarse el período de trabajo del contratado a tiempo

presta sus servicios de forma concentrada en determinados períodos de cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos, o bien de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo inactivo el tiempo restante. Este subtipo de trabajo a tiempo parcial posee además un sistema de cotización a la Seguridad Social distinto, no sólo ya frente al trabajador a tiempo completo, sino frente al propio trabajador a tiempo parcial. Así, se establece la obligación de cotizar a lo largo del año, siempre y cuando, se encuentre en curso el contrato de trabajo<sup>210</sup>. En consecuencia, las remuneraciones se prorratean entre los meses que comprendan el ejercicio<sup>211</sup>.

Se ha pretendido la equiparación<sup>212</sup> de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo en cuanto a su protección social<sup>213</sup>, que según RUIZ SALVADOR<sup>214</sup> se encuentra íntimamente

---

*parcial en períodos posteriores, serán de aplicación las reglas correspondientes del citado artículo 65.3, debiendo efectuarse el pago de la liquidación complementaria por los períodos ya transcurridos en el mes siguiente a su entrada en vigor”.*

<sup>210</sup>. Ver también en cuanto a la cotización en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores al alta el artículo 35 de la Orden TAS/77/2005, de 18 de enero y el artículo 38 de la Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

<sup>211</sup>. En este sentido, López Gandía, J. y Toscani Giménez, D., “Trabajo a tiempo parcial concentrado y Seguridad Social” Relaciones Laborales, p. 230, entienden que “*desbordan el marco del propio Real Decreto y no cuentan con suficiente cobertura legal*”.

<sup>212</sup>. Lousada Arochena, J. “El cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial”, TS, nº158,2004,pp.25 y s.s, manifiesta que “*el legislador nunca ha conseguido un buen entendimiento entre el trabajo a tiempo parcial y la protección social contributiva, debido a la injustificada vinculación de determinados aspectos de la protección social contributiva con la circunstancia de la reducción de jornada característica del trabajo a tiempo parcial...Si con el ámbito protector y el cómputo de las carencias se ha vinculado injustificadamente la parcialidad de la jornada, algo parecido ha ocurrido, generando desprotección, con el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones, aunque, ciertamente la desprotección no sea tan grave como cuando se trataba del ámbito protector o del cómputo de las carencias. Se trata, en suma, de que, de una vez por todas, se haga efectivo el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al a tiempo completo(en materia de protección social) establecido en el apartado 1 de la disposición adicional 7ª de la Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, de 20 de junio de 1994*”.

<sup>213</sup>. Normativa aplicable Directiva 97/81/CE, Ley 12/2001 disposición final 1ª;Ley General de Seguridad Social de 1994, artículo 166.4; Real Decreto 1131/2002 artículos 1 a 8, disposición adicional 3ª y 4ª, disposición transitoria única, Real Decreto 1132/2002. Respecto a las prestaciones por desempleo sigue vigente el Real Decreto 625/1985.

<sup>214</sup>. Ruiz Salvador, J.A.,*Trabajo a tiempo parcial y fijo-discontinuo. Especialidades de su protección social*, 2003, p.17.

relacionado con el principio de no discriminación de los contratos a tiempo parcial<sup>215</sup>.

---

<sup>215</sup>. Disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social. “Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

**Primera. Cotización.**

1. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

2. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinan.

3. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

**Segunda. Períodos de cotización.**

4. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.

5. Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

**Tercera. Bases reguladoras.**

6. La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para la prestación por maternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

7. A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

8. El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

**Cuarta. Protección por desempleo.**

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y

Pese a ello, hemos de señalar diferencias en materia de Seguridad Social. En primer lugar, la distinta forma de cotización, que en el tiempo parcial se determina conforme a las retribuciones percibidas en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, entendiendo incluidas tanto las ordinarias como las complementarias<sup>216</sup>, calculando su equivalencia en días teóricos. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá entre cinco para obtener los correspondientes días<sup>217</sup>. A la que habría que añadir que los períodos de carencia para acceder a las prestaciones<sup>218</sup> en el tiempo parcial, se hace computando exclusivamente las cotizaciones en función de las horas trabajadas<sup>219</sup>, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización<sup>220</sup>. Como norma general para el acceso a las prestaciones se mantiene, la regla de la proporcionalidad, pero combinándola con algunas correcciones<sup>221</sup> para la acreditación de los períodos de cotización<sup>222</sup>; como

---

*del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Disposición adicional séptima bis. Cuantía mínima de las pensiones por viudedad. Las cuantías de las pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de sesenta años, en los términos que reglamentariamente se establezcan, cuando sin superar los requisitos cuantitativos de renta fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para causar derecho a los complementos a mínimos, los interesados no alcancen un determinado límite de rentas y, en atención a sus cargas familiares, se equiparán, de modo gradual y en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, a los importes de dicha clase de pensión para beneficiarios con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años”.*

3.

<sup>216</sup> . Asimismo, es interesante citar como excepciones el régimen especial de los trabajadores a tiempo parcial en régimen agrario, que se caracteriza porque la cotización a cargo de los propios trabajadores es una cuota fija independientemente del número de horas o días realmente trabajados. Y el de los empleados del hogar para los que la base de cotización es única (598.50 euros mensuales con un tipo de cotización del 22%, a cargo del empleador el 18.30% y del empleado de hogar el 3.70%), ya si el contrato de trabajo lo es a tiempo completo como si lo es a tiempo parcial. Además, si el empleado de hogar presta servicios con carácter parcial para uno o más empleadores será de su exclusivo cargo la cotización (artículo 15 de la Orden TAS/77/2005, de 18 de enero).

<sup>217</sup> . Disposición Adicional 7ª, 1 segunda a) Ley General de Seguridad Social.

<sup>218</sup> . Los trabajadores a tiempo parcial encuentran dificultades para alcanzar los periodos de carencia.

<sup>219</sup> . Normativa vigente en materia de cálculo de los períodos de carencia Real Decreto-Ley 15/1998 y Real Decreto 1131/2002.

<sup>220</sup> . En consecuencia, se eliminan las posibles discriminaciones de los trabajadores a tiempo parcial en materia de Seguridad Social, ya que en sus períodos de carencia sí se tienen en cuenta esos días-cuotas. En este sentido, Morales Ortega, J.M., “Las consecuencias...op.cit.”AL, nº1, 2001, p.10

<sup>221</sup> . Caballero Trías, P., “El cómputo del período de carencia para acceder a la pensión de jubilación en el caso de los trabajadores a tiempo parcial: una reflexión acerca de la aparición del RRDD 1131/2002 y 1132/2002 de 31 de octubre”, TS, nº 152-153, 2003, p.33, la utilización del coeficiente multiplicador del 1.5 para calcular el período de carencia para acceder a la pensión de jubilación, no ofrece a los trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de que a los 65 años puedan acreditar una cotización de 35, con lo que amenos que sigan

podría ser la aplicación de un coeficiente multiplicador<sup>223</sup> del 1,5<sup>224</sup> - en los casos de jubilación e incapacidad permanente<sup>225</sup> - al número de días teóricos de cotización para determinar los períodos mínimos de cotización<sup>226</sup>. Con ello, se persigue subsanar la situación anterior, en la que el acceso a las pensiones se dificultaba<sup>227</sup>. Mientras que en otros casos para establecer esa proporcionalidad se toma en cuenta, solamente, el esfuerzo de la cotización<sup>228</sup>. Sin embargo, existe una excepción<sup>229</sup> al criterio de la proporcionalidad<sup>230</sup>, es el caso de la

---

trabajando más allá de esa edad, no se les podría aplicar el 2 por cien adicional de la base reguladora, que establece el Real Decreto 1132/2002.

<sup>222</sup> . Con la finalidad de evitar que los trabajadores a tiempo parcial no posean un régimen pleno de protección social.

<sup>223</sup> . Ruiz Salvador, J.A., *Trabajo a...*, op.cit., p.17, se han introducido con mayor o mejor fortuna elementos de corrección con el fin de adaptar estas formas de trabajo a los principios informadores del sistema, como el de contributividad, equiparación con los trabajadores a tiempo completo y el principio de proporcionalidad.

<sup>224</sup> . López Gandía, J., “Trabajo a tiempo parcial y protección social tras la reforma del mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº15/16,1998,p.130, Luque Parra, “Contrato a tiempo parcial y pensión de jubilación: la doble proporcionalidad y el cómputo del día cotizado como criterios que distorsionan la lógica incentivadora de esta modalidad contractual” *Relaciones Laborales*, nº 15/16,pp.166 y s.s. Alarcón Caracuel, M.R., “Luces y sombras del nuevo contrato a tiempo parcial”, *Revista de Derecho Social* nº 5,1999,p.233. Ruiz Salvador, J.A., *Trabajo a...*, op.cit., pp.62 y 63. Entienden que el coeficiente debería ser del 1.62, ya que es el necesario para que los 225 días del trabajador a tiempo completo se conviertan en 365 días.

<sup>225</sup> . En el caso de la incapacidad permanente la regla del coeficiente multiplicador únicamente persigue alcanzar el período mínimo de cotización exigible, sin más repercusiones sobre la cuantía final de la pensión, ya que esta depende del grado de incapacidad del trabajador y de su edad, y no de los años cotizados. Sin embargo, respecto a la jubilación la situación es distinta, y sirve además para acreditar el total de años cotizados y para determinar la cuantía final de la pensión.

<sup>226</sup> . En los supuestos de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. En último lugar, el supuesto de los jubilados parcialmente que se encuentran totalmente equiparados con los trabajadores a tiempo completo.

<sup>227</sup> . Morales Ortega, J.M., “Las consecuencias....op.cit.”, AL, nº1, 2001, p.11. considera que *el principio de proporcionalidad causa un efecto que no puede calificarse como neutro. Todo lo contrario, provoca un recorte en el derecho a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, ..., o un retroceso en su protección social que, obviamente, les desincentiva para celebrar este tipo de contratos.* González Del Rey Rodríguez, *La Seguridad Social...*, op.cit., p.19. Luque Parra, “Contrato a tiempo parcial y pensión de jubilación” RL, nº15-16,1998,p.171.

<sup>228</sup> . Por ejemplo, pensemos en dos trabajadores que coticen, mensualmente, por la misma base de cotización, uno de ellos es trabajador a tiempo completo y otro a tiempo parcial con una reducción de la jornada del 50 por cien. El primero podría acreditar una período de cotización de 30 días. Sin embargo, para el segundo sería de 15 días para la mayoría de las prestaciones, y de 22.5 días para las pensiones de jubilación y las de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común. En conclusión, realizando los dos trabajadores el mismo esfuerzo en la cotización, los efectos que ocasiona respecto a los períodos de cotización son bien distintos.

<sup>229</sup> . Ruiz Salvador, J.A., *Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo*, 2003, p.67, quien cita en este sentido la sentencia del TSJ Murcia de 15 de diciembre de 2000(Jur.2001/94835).

<sup>230</sup> . Regulación introducida por el Real Decreto-Ley 15/1998 que da una nueva redacción a la Disposición Adicional 7ª.1.cuarta de la Ley General de Seguridad Social, estableciendo que para determinar los períodos de cotización y cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente(artículo 3.4

prestación por desempleo, a la que será de aplicación su normativa específica<sup>231</sup>.

En tercer término, los lapsos de tiempo necesarios en los que éstos, a veces, se exigen que se produzca. Así, el período de referencia en el tiempo parcial se incrementa en la misma proporción en que se reduce la jornada efectivamente realizada<sup>232</sup> respecto a la jornada a tiempo completo comparable<sup>233</sup>.

Siguiendo con la problemática de delimitación del trabajo a tiempo parcial frente al tiempo completo con jornada reducida, vamos a enumerar tres datos que nos van a ayudar a fijar la frontera entre ambas figuras.

En primer lugar, como rasgo identificador será necesario que las partes concreten con claridad la duración de la jornada, y en caso de que no lo hagan el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios<sup>234</sup>, de tal forma que no sea posible establecer jornadas aproximadas, ni tiempos de trabajo con oscilaciones; sino que por el contrario, se tendrá que establecer de una forma

---

del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril), remisión que se repite en el artículo 2.1 del Real Decreto 1131/2002.

<sup>231</sup> . Real Decreto 625/1985, que en su artículo 3 que cada día trabajado se computa como día cotizado cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Con lo cual, no se aplica el principio de la proporcionalidad. En sentido contrario, Morales Ortega, J.M., “Las consecuencias....op.cit.”AL, nº1, 2001, p. 9, para quien teniendo en cuenta la Disposición Derogatoria del RDL 15/1998, que establece que “*quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este*” texto, por considerarse contradictorio con la máxima del día cotizado contenida en el artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985 debe considerarse derogado, aunque tal derogación no se haya llevado de un modo expreso. Y González Del Rey Rodríguez, *La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial*, Valencia, 1998, p.131.

<sup>232</sup> . Artículo 3.1, párrafo 2º, del RD 1131/2002, esta regla no se aplica en los supuestos de jubilación e incapacidad permanente.

<sup>233</sup> .Cabeza Pereira y Lousada Arochena, *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, 1999, p.165. Morales Ortega, J.M., “Las consecuencias....op.cit.”AL, nº1, 2001, p.11, entiende que de no ser así se entorpecería el acceso a estas prestaciones por parte de los trabajadores a tiempo parcial, y que el legislador ha calificado de *medida de discriminación positiva o de apoyo*. Igualmente Desdentado Boneta y Mercader Uguina, “La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial”, RL,nº19,1999,pp.19 y 20. García Perrote Escartón, muestra su insatisfacción porque esta misma exclusión no ha sido aplicada a las prestaciones por muerte y supervivencia, “La protección social de los trabajadores a tiempo parcial”,*Los contratos de trabajo a tiempo parcial*,Valladolid, 2000, p.241.

<sup>234</sup> . Artículo 12.4 a) del Estatuto de los Trabajadores.

clara y concreta<sup>235</sup>, sin que se dé lugar a interpretaciones confusas o a posibles desviaciones de acuerdo con lo exigido en el modelo oficial.

En segundo lugar, el elemento tiempo - como antes se ha señalado - ha pasado a adoptar un papel muy importante en la relación laboral. Así, puede decirse que constituye el eje en torno al cual gira toda la relación laboral, ya que de él depende la aplicación de un régimen legal u otro, bien el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, bien el de jornada completa<sup>236</sup>. Además, cabe añadir que en el trabajo a tiempo parcial la función que cumple el factor tiempo es especialmente importante, no solo ya como elemento constitutivo de la relación laboral, sino como el carácter definidor e individualizador frente a otras modalidades contractuales, y principalmente frente al contrato a jornada completa.

En tercer lugar, podemos decir que frente al trabajo a tiempo completo, y como un dato delimitador del tiempo parcial, las demás reducciones de la jornada ordinaria pueden venir establecidas por convenio colectivo; por la puesta en práctica de usos y costumbres locales y profesionales; por disposiciones legales o reglamentarias, o simplemente por un pacto individual que suponga una mejora, un reconocimiento de condiciones más beneficiosas. Las reducciones de jornada están siempre previstas de una forma u otra, y en algunos casos incluso, han de hallarse justificadas, siendo ésta una diferencia importante frente al trabajo a tiempo parcial, ya que en él no es necesario fundamentar la contratación bastando con el acuerdo de las partes.

Sin embargo, en este punto cabe decir que se ha cuestionado por la doctrina el grado de voluntariedad que puede existir en el trabajador a la hora de acordar un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, el trabajador puede que lo acepte por dos motivos distintos, pero que al fin y al cabo, suponen un consentimiento legítimo para obligarse a realizar una prestación de servicios bajo estas características.

---

<sup>235</sup> . López Gandía, J “Flexibilidad del...”, op.cit., 1996, p. 323. Afirma que así se establecía en el artículo 5 Real Decreto 1991/1984: “ *Debiendo consignarse en el mismo, necesariamente, el carácter y la duración de la contratación y el número de horas al día, o a la semana o de días a la semana o al mes durante los días que el trabajador va a prestar su trabajo*”.

<sup>236</sup> . Alarcón Caracuel, M, *La ordenación...* op. cit., p. 70, entiende que “*el tiempo juega como un elemento intrínsecamente constitutivo del objeto- prestación del contrato*”.



En primer lugar, podría asentir porque se trate de la única opción frente al desempleo, pero el trabajador consiente el llevar a cabo la prestación bajo esta forma. Por tanto, la causa que lo propicia no afecta al consentimiento. Se trata de un contrato de trabajo perfectamente válido, en el que no hay vicios en el consentimiento<sup>237</sup>. El trabajador ha aceptado y es suficiente.

Como segundo motivo, encontramos que el trabajo a tiempo parcial puede ser una solución a sus necesidades personales o profesionales. Se trata, en este supuesto, de un trabajo a tiempo parcial buscado, ya que le permite satisfacer sus expectativas.

Por último, debemos señalar que la propia duración inferior de la jornada laboral supone en sí misma el objeto del contrato. Por el contrario, las reducciones de jornada en los contratos de trabajo a tiempo completo suponen una excepción temporal a la regla general, la jornada completa<sup>238</sup>.

Así, y una vez anticipados los posibles planteamientos que aclaran la distinción entre el trabajo a tiempo parcial y los demás contratos en los que se dan reducciones de jornada<sup>239</sup>, vamos a pasar a analizar los problemas de delimitación del trabajo a tiempo parcial frente a algunos tipos de reducciones de jornada.

---

<sup>237</sup> . Alfonso Mellado, C.L., “La nueva...,op.cit.,”p.32. González Pérez, “La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial” VV.AA. *Transformaciones del derecho del trabajo, nuevas formas de empleo y concertación social*, Jornadas Interuniversitarias Barcelona-Toulusa Universidad, 1991,pp.167-184. Y Pozo Moreira, F.K., “Revisión del...,op.cit.”pp.993-994.

<sup>238</sup> . Mele, L, *Il part time*, Milán, 1990, pp. 37 y 38, entiende que en el trabajo a tiempo parcial la aminoración de ella jornada posee un carácter permanente, mientras que en las demás figuras similares la reducción de jornada se produce por una anomalía de carácter temporal, que cese cuando la causa que la ha provocado cese.

<sup>239</sup> . Sentencia del Tribunal Supremo 3/6/1994, Ar.4750, diferencia el trabajo a tiempo parcial de las reducciones de jornada.

## II.2.1 Reducciones de jornada pactadas en acuerdo individual o colectivo

En el supuesto de tratarse de una reducción de jornada acordada en el propio contrato de trabajo<sup>240</sup> o en pacto colectivo<sup>241</sup>, o de una simple condescendencia empresarial, nos hallaríamos ante una mejora de las condiciones laborales del trabajador. En estos casos, el empresario reconoce la posibilidad a un trabajador o, a determinados trabajadores de prestar sus servicios en una jornada inferior a la habitual, sin la correspondiente aminoración salarial, ya que se trata de una condición más beneficiosa<sup>242</sup>, salvo la de la mera condescendencia, que se trataría de una simple mejora en un momento determinado<sup>243</sup>. Así, ha sido definida como “una liberalidad que está

---

<sup>240</sup> . La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 5/3/97, Ar.1026, contempla este tipo de contratos con pacto de reducción de jornada que se establece en un pacto individual entre la empresa y la trabajadora una jornada laboral inferior a la legal (cinco horas a la semana menos), siendo considerada una condición más beneficiosa, por que su jornada era inferior, pero su salario era abonado como si se tratase de una trabajadora a tiempo completo.

<sup>241</sup> . En caso de pactarse la jornada en convenio colectivo, pueden ocurrir dos cosas, o que se pacte una jornada algo inferior, sin la correspondiente disminución de la retribución, con lo cual se está mejorando a esos trabajadores, ya que trabajarán menos, pero cobrarán lo mismo. O, también cabe como apunta González Del Rey Rodríguez, I *El contrato...*, op. cit., pp. 88-89, que la jornada habitual que se establezca sea en sí misma parcial, ya que se trate de actividades que tengan que prestarse así, por ejemplo: comercios que abran solamente por las mañanas, de academias que abran solamente por las tardes..., en estos casos no se trata en sentido estricto de jornada parcial.

<sup>242</sup> . En el convenio colectivo de las empresas encuadradas en la Asociación Nacional de Medianas y Grandes Empresas de Distribución, la jornada máxima laboral anual para los trabajadores en 1990 era menor que la marcada en 1989, se estaba llevando una mejora de carácter colectivo únicamente para aquellos trabajadores con contrato a jornada completa. Por lo que, los trabajadores a tiempo parcial y los con reducción de jornada solicitaron una aplicación proporcional de tal precepto, ya que a los trabajadores a jornada completa se les rebajó el tiempo de trabajo, pero no el salario. El TS en Sentencia de 8 de mayo de 1992, Ar. 3525, desestimó el recurso, y entendió que no se producía tal discriminación, ya que el artículo 29 del convenio colectivo únicamente perseguía fijar la jornada máxima laboral anual... porque además, los distintos trabajadores se encuentran en situaciones diferentes, y porque el salario base se incrementa, tal y como dispone el artículo 26 del convenio colectivo, a todos los trabajadores.

<sup>243</sup> . La STS 5 de noviembre de 1996, Ar. 8403, entendió que no cabe confundir una condición más beneficiosa de una mera condescendencia. La primera se caracteriza por tratarse de una voluntad consciente que supone la consolidación de un beneficio. En este caso el empresario decidió conceder una reducción de la jornada en la semana de fiestas sin exigir compensación alguna. Se trataba de una mera condescendencia, ya que el empresario no pretendía incorporarla a los derechos de los trabajadores, y de hecho venía pactándola de año en año, con lo cual el año que no se pactase no habría derecho. De todos modos, y en lo que a nosotros nos interesa, nos encontramos ante una reducción de jornada que no supone encontrarnos ante la figura del trabajo a tiempo parcial, ya que el salario se ha mantenido, y no se ha aplicado el régimen especial de cotización a la Seguridad Social propio del tiempo parcial, y además la reducción se producía de forma causal, temporal, y excepcional.

*circunscrita a los términos de lo convenido*<sup>244</sup>, con lo que el trabajador tendrá una jornada menor, aunque su retribución será la misma. El hecho de ser su jornada inferior a la normal no implica necesariamente que nos hallemos ante un trabajo a tiempo parcial, sino ante una simple reducción de la jornada<sup>245</sup> como fruto de una mejora pactada con el empresario<sup>246</sup>.

Decíamos que puede plantearse una cierta confusión con el trabajo a tiempo parcial<sup>247</sup>, no obstante, debatimos dicha confusión, argumentando:

a) que aunque la jornada sea inferior a la habitual, no ha disminuido proporcionalmente el salario<sup>248</sup>; con lo cual el trabajador trabaja menos horas, pero su retribución se ha mantenido como si prestase servicios a jornada completa<sup>249</sup>. Por lo tanto, en materia salarial no se ha aplicado la minoración en proporción a la jornada, que se aplica en el trabajo a tiempo parcial, y que constituye uno de los rasgos característicos de su régimen jurídico. Luego, en consecuencia, a la disminución de las horas trabajadas de menos, no corresponde la minoración del salario tal y como sucede en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>244</sup>. Sentencia del Tribunal Supremo 5/11/96, Ar.8403.

<sup>245</sup>. Convenio colectivo "Telefónica de España, SA" BOE de 20 de agosto de 1994, en su artículo 118 prevé la posibilidad de reducir la jornada de los trabajadores dos horas cinco días al año en las fiestas locales, sin la correspondiente aminoración del salario, y sin cambios en su régimen de Seguridad Social, con lo cual se estaba mejorando a los trabajadores a los que les fuese de aplicación el convenio colectivo, y no por esa simple reducción se les consideraba trabajadores a tiempo parcial, sino que tenían la consideración de trabajadores a tiempo completo, y en las fiestas locales durante cinco días se les disminuía la jornada dos horas. Así, fue tal y como lo interpretó el Tribunal Supremo en sentencia de 14 de diciembre de 1995, Ar.9095.

<sup>246</sup>. Merino Senovilla, H, *Trabajo a...* op. cit., p.149, vid Sentencia del TCT de 10 de junio de 1985, Ar. 3829, Sentencia TCT 7 de diciembre de 1984, Ar.9426, y Sentencia TCT 28 junio de 1986, Ar. 4396, que entienden que en la reducción de la jornada en el trabajo a tiempo completo debe mantenerse íntegro el salario.

<sup>247</sup>. En la anterior regulación con la existencia del tope máximo del 77 por cien, en estos casos podían ocurrir dos situaciones distintas, a saber:

- que la reducción de la jornada no llegara a ser del 23 por cien. Con lo cual, quedaba claro que era una condición más beneficiosa.

- o que por el contrario, se tratara de una reducción como mínimo del 23 por cien. Este constituía el supuesto más problemático, y que es el que puede producirse a tenor de la legislación vigente.

<sup>248</sup>. Casas Baamonde, E., "La nueva regulación...,op.cit.,"p.341, considera que con la supresión del límite máximo, a la hora de identificar un contrato de trabajo a tiempo parcial frente a otro a tiempo completo con jornada reducida, será necesario observar el comportamiento retributivo.

<sup>249</sup>. Alonso Olea y Casas Baamonde *Derecho del Trabajo*, 13ª de. Revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1991 ; Sala y otros *Derecho del Trabajo*, 6ª de. Valencia, 1991, p.522, entienden que en la relación laboral a tiempo completo la reducción del tiempo en

b) en segundo lugar, la cotización a la Seguridad Social no ha cambiado, sino que sigue siendo la misma. Como el salario mensual no ha variado, la citada cotización no se ha modificado, ya que toma como base esa retribución mensual, y no entra en juego la regla de la proporcionalidad. No se aplica el régimen legal del trabajo a tiempo parcial en materia de Seguridad Social, tanto respecto a sus reglas de cotización en proporción al tiempo trabajado, como en la acreditación de los períodos de cotización a efectos de prestaciones, y sus lapsos de referencia, sino, al contrario, se está cotizando como si la reducción de la jornada no se hubiera practicado, es decir, como la de un trabajador a tiempo completo.

En conclusión, en el caso de la reducción de jornada, no se producirán variaciones en la cotización a la Seguridad Social ni en sus períodos de carencia a efectos de prestaciones. Por tanto, nos hallaremos ante una relación laboral que ha sido mejorada por el empresario. Tratándose, pues, de una condición más beneficiosa, ya que el trabajador disfruta de una jornada inferior, típica de un trabajo a tiempo parcial, pero con las ventajas de un contrato a tiempo completo sin la correspondiente disminución de su retribución, y en consecuencia, la no aplicación de la proporcionalidad en materia de Seguridad Social.

Además, junto a esta especial reducción de la jornada laboral, en nuestra legislación se encuentran otros ejemplos en los que se producen reducciones de jornada, y que no constituyen un contrato de trabajo a tiempo parcial. Los estudiamos a continuación.

---

la prestación debe conllevar el mantenimiento del salario(principio del salario mínimo por jornada máxima no superable).

## II.2.2 Reducción de jornada derivada de las propias características de la actividad<sup>250</sup>.

Las mismas características propias de ciertas actividades laborales pueden en algunos casos, aconsejar una protección de la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que pueden practicarse duraciones inferiores de la jornada. Nos estamos refiriendo a las llamadas jornadas especiales reguladas por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre<sup>251</sup>, en relación a las siguientes actividades, a saber: trabajos expuestos a riesgos ambientales (artículo 23), trabajos relacionados con las actividades agrarias (artículo 24), en el interior de las minas (artículo 25 y siguientes y la disposición adicional 2ª); de la construcción y obras públicas (artículos 29 y 30); y en cámaras frigoríficas y de congelación (artículo 31).

Asimismo en este Real Decreto se establece la posibilidad de ampliar la jornada de trabajo, así como de reordenarla, y de poder fijar especialidades en los descansos atendiendo a las peculiaridades de las actividades. Como ejemplos de ampliaciones de jornadas encontramos el trabajo en el campo (artículo 5), los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios (artículos 3 y 4), el comercio y la hostelería (artículo 6 y 7)....

Así, concretamente la actividad particular de las empresas forestales, agrícolas o pecuarias o las dedicadas a la producción y venta de plantas, conlleva a una jornada laboral diferente que debe ajustarse a las necesidades que genera la propia actividad. Este hecho no sólo se plasma en la posibilidad de aumento de las jornadas laborales, si no también en el modo de distribución de la jornada laboral, en los períodos y días de descanso, así como en la antelación con la que se preavisa al trabajador para que preste servicios en domingos y festivos y en la compensación económica de los mismos.

Como ejemplo podemos tomar el artículo 14 del Convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia<sup>252</sup> que en relación a la jornada laboral ha previsto que “*por tratarse de empresas de actividad*

---

<sup>250</sup> . Artículo 34. 7 establece que “*el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada y de los descansos, que por sus peculiaridades así lo requieran*”.

<sup>251</sup> . Modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, en lo relativo al trabajo en el mar.

<sup>252</sup> . BOPV de 13 de diciembre de 2005.

*peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerá jornada de trabajo flexible de cómputo anual, distribuida por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose las épocas de menor trabajo con las de mayor trabajo.....Los trabajadores fijos tendrán derecho a un día para asuntos propios...Tampoco podrá disfrutarse de dicho día de libre disposición en períodos de máxima actividad en la empresa.*

*Trabajo en domingos y festivos. Habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en el caso de venta de viveros), los trabajadores vendrán obligados al desempeño de tales actividades en domingos y festivos, para garantizar un servicio mínimo en las empresas que lo precisen en los casos concretos mencionados anteriormente. El máximo de domingos y festivos que se podrá disponer del trabajador/a será de 10, salvo para empresas ganaderas y de riegos, que dispondrán de hasta 26 domingos y festivos al año, salvo que manifiesten las empresas necesitar de mayor número de días trabajados en que dicho límite máximo se establecerá en 35 domingos y festivos. La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador con 48 horas de antelación. El resto de trabajadores quedará a disposición de la empresa, siempre que la misma les notifique con un mínimo de 48 horas la necesidad de sus servicios. En estos casos, el trabajador tendrá opción a computar el día de descanso semanal en cualquier otro día de la semana, o a percibir los salarios de dicha jornada estableciéndose para ello la siguiente modalidad de pago: Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo se retribuirán con el equivalente a una jornada de trabajo normal. En el caso de que el domingo o festivo se realice en jornada completa, la retribución será equivalente a dos jornadas de trabajo normal. Las horas que excedan de la media jornada o jornada completa de domingos y festivos se retribuirán con el equivalente al doble de una hora normal”.*

En los supuestos de aplicación de jornadas inferiores, la finalidad que se persigue es obviamente, proteger al máximo la salud y la seguridad de los

trabajadores. Para alcanzar tal fin, se ha previsto una menor permanencia de los mismos en sus puestos de trabajo. Ello es debido a que dada la toxicidad, peligrosidad o penosidad de la actividad, cuanto menor sea la duración de la jornada de trabajo, menor será la exposición del trabajador a los riesgos de la actividad concreta.

Por tanto, en estas actividades la regla general será la reducción de jornada, configurándose como la duración máxima diaria de la prestación de estos servicios; y será considerada como jornada a tiempo completo, aunque sea algo inferior a la del sector. En otras palabras, aunque pudiera parecer que nos hallásemos ante un trabajo a tiempo parcial, no es así, ya que esa jornada reducida será la máxima de esa actividad en concreto. Fuera de esas actividades una duración inferior sí sería considerada como trabajo a tiempo parcial.

Obviamente, no cabe hablar de trabajo a tiempo parcial, ya que nos hallamos ante lo que sería la jornada laboral habitual, y no ante una duración menor de la misma. Además, en estos casos no se aplica el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial en relación al cálculo de la Seguridad Social y la reducción del salario.

### **II.2.3 Los períodos de formación en la relación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.**

Según se recoge en el ordenamiento laboral, el empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica<sup>253</sup> suficiente y adecuada en materia preventiva. Así, el empresario tiene la obligación de darle esta formación al trabajador, que según interpretan tanto OJEDA AVILÉS como ALARCÓN CARACUEL y RODRÍGUEZ RAMOS

---

<sup>253</sup> . Ojeda Avilés,A., Alarcón Caracuel, M.R., Rodríguez Ramos, M.J., *La prevención de riesgos laborales*, Pamplona, 1996, p.289, para situar este deber es necesaria la cooperación entre el empresario y el trabajador. En este sentido, Fernández Marcos, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid, 1975; Aparicio Tovar, J., “Las obligaciones del empresario de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo” *Revista española de Derecho*

<sup>254</sup>, dicho compromiso recae sobre el empresario fuera cual fuera su naturaleza, pública o privada.

Esta obligación es exigible en determinados momentos, bien en el de la contratación, o bien cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo<sup>255</sup>.

En estos supuestos, se pretende que cada trabajador conozca los riesgos de su puesto de trabajo en cada momento, desde el principio de su ingreso en la empresa, la evolución de los mismos, y la aparición de otros nuevos en su puesto de trabajo.

Asimismo, el empresario debe proporcionarle esa formación dentro de su jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas; pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma, es decir, reduciéndose en este caso proporcionalmente las horas trabajadas, y que según las consideraciones de OJEDA AVILÉS, ALARCÓN CARACUEL y RODRÍGUEZ RAMOS<sup>256</sup> las horas invertidas por los trabajadores en recibir enseñanzas serán retribuidas, y en ningún caso podrá imponérseles carga financiera alguna, tal y como dispone el artículo 19.2 LPRL.

En consecuencia, la jornada de trabajo realmente efectiva será inferior temporalmente, ya que la formación que se recibe reduce el tiempo de trabajo real, pero no la duración de la jornada, que tendrá la calificación de completa; salvo que el trabajador haya sido contratado a tiempo parcial, aunque también en este caso tendría derecho a esa formación. Por lo demás, esta reducción de la jornada efectiva se producirá únicamente durante el tiempo que dure el período de instrucción.

---

<sup>254</sup> . Ojeda Avilés,A., Alarcón Caracuel, M.R., Rodríguez Ramos, M.J., *La prevención de riesgos laborales*, Pamplona, 1996, p. 303.

<sup>255</sup>.El empresario tiene la obligación de garantizarle al trabajador una formación teórica y práctica en materia preventiva, en cualquiera de estos momentos, según se desprende del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores; de los artículos 14 y 19 de la Ley 31/1995; del artículo 5.2 del Real Decreto 485/1997; del Real Decreto 488/1997; del Real Decreto 1215/1997; y del Real Decreto 773/1997, a cuyo tenor extraemos las siguientes conclusiones:

- En el momento de la realización del contrato, independientemente de la modalidad o duración del mismo.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

<sup>256</sup> . Ojeda Avilés,A., Alarcón Caracuel, M.R., Rodríguez Ramos, M.J., *La prevención...*, op.cit., pp.300-301.



Por tanto, la recepción de la formación en materia preventiva reduce la jornada laboral de cada trabajador, pero lo hace de una forma engañosa: únicamente provoca - de forma temporal- la reducción del tiempo de trabajo real. Sin embargo, no conlleva la disminución de la jornada de trabajo, ya que, como hemos dicho, la formación debe ser impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, o si fuera en otras horas se descontarían éstas de su jornada<sup>257</sup>. Realmente el tiempo que el trabajador ha de dedicar a su trabajo es el mismo.

En conclusión, en este supuesto, no se produce una disminución de la jornada laboral, sino únicamente una aminoración dentro del tiempo dedicado al trabajo efectivo, ya que las horas de formación constituyen parte integrante de la jornada, aunque - en verdad- no estén trabajando. De modo que, sigue prestando servicios a tiempo completo, y como realmente no se ha producido una disminución de la jornada, no podemos hablar de trabajo a tiempo parcial.

#### **II.2.4 Reducción de jornada derivada de circunstancias personales del trabajador**

Pueden concurrir, en determinados casos, ciertas circunstancias particulares del trabajador que den lugar a reducciones de jornada. Se trata de supuestos en los que el trabajador ejerce un derecho amparado en causas legalmente previstas. Nos estamos refiriendo principalmente a situaciones tuteladas, como las de guarda legal y cuidado directo de familiares, a los períodos de lactancia, al nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados, y al disfrute de períodos de descanso a tiempo parcial por parto, adopción y acogimiento - artículos 37.4, 4 bis y 5 y 48.4, párrafo 6º del Estatuto de los Trabajadores<sup>258</sup> -. Junto a estas situaciones también pueden establecerse otras

---

<sup>257</sup> . Sala Franco y otros, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997, pp.543-544.

<sup>258</sup> . Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores: “*Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.*”

*4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.*

distintas por causas diferentes, a través de Convenio colectivo o de acuerdo individual entre el empresario y el trabajador.

---

5. *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”*

*Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.” En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.*

*No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.*

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.*

*En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.*

*En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.*

*Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.”.*

En el primer caso, recordemos que por guarda legal<sup>259</sup>, se entiende que el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial. En estos supuestos, tales trabajadores tienen derecho a solicitar una disminución de su jornada para hacerse cargo de sus familiares<sup>260</sup>, con la correspondiente disminución proporcional.

El fin básico de la guarda legal es otorgar al trabajador una solución a un problema que, de otro modo, dificultaría el ejercicio de su actividad laboral. El Estatuto de los Trabajadores exige para el ejercicio de este derecho que el trabajador no desempeñe otra actividad retribuida, y que además la reducción de la jornada que podrá aplicarse sea de, al menos, un tercio, y como máximo, de la mitad de la duración de aquélla.

Asimismo, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce dos nuevos párrafos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores<sup>261</sup>. Y que en opinión de GARCÍA MURCIA<sup>262</sup>, este hecho ha

---

<sup>259</sup>. Artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>260</sup>. Vid. Albiol Montesinos. I, Camps Ruiz. L, García Ninet. I, López Gandía. J, Sala Franco, T. *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1991, p. 529. Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los cónyuges, aunque hay que tener en cuenta, que la guarda legal también puede ser desempeñada por un tutor, con ello lo que se pretende es poner de manifiesto que no es necesario que se trate de un hijo, ni siquiera de un familiar.

Por otro lado, la duración de la guarda legal dependerá de la vigencia de las distintas situaciones. Así, en el caso del menor hasta que éste cumpla seis años, y en el supuesto de tratarse de un disminuido psíquico o físico, hasta su recuperación.

Además, se tendría que considerar el artículo 37. 4 del E. T, como un supuesto de reducción de jornada, relativo al derecho que poseen las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses. En estos casos, las trabajadoras podrán ausentarse una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este artículo fue modificado por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que añadió un punto más "*este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen*".

<sup>261</sup>. Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores: "*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".*

<sup>262</sup>. García Murcia, J., "La ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Justicia laboral, revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº1, febrero 2000, p.7.

significado un pequeño hito en nuestro sistema, no sólo porque marca nuevas fronteras en ese gran empeño de armonizar trabajo y necesidades familiares, sino también porque afecta a muchas de las instituciones que presiden el desarrollo de la relación laboral. Esta nueva ley puede calificarse como de transposición del Derecho Comunitario, principalmente de las Directivas sobre permiso parental y sobre protección de las trabajadoras embarazadas y en situación de lactancia<sup>263</sup>.

Las introducciones practicadas en tal precepto han supuesto que se contempla el mismo derecho de reducción de jornada para el trabajador que tenga bajo su cuidado directo a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñe actividad retribuida. Se trata pues de una ampliación de los derechos ya reconocidos en materia de reducción de jornada por motivos familiares.

Como segunda novedad se clarifica en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el carácter del disfrute de estos derechos. Así, se establece que se tratan de derechos individuales de los trabajadores, tanto del hombre como de la mujer, por lo que, podrán ser disfrutados por los dos simultáneamente. Sin embargo, el problema se plantea en aquellos casos en los que dos o más trabajadores de la misma empresa generan ese derecho por el mismo sujeto causante. El legislador prevé la solución para estos supuestos, y determina que

---

<sup>263</sup> . En el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

en tal situación el empresario estará facultado para limitar el ejercicio simultáneo si existen razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, se suma un nuevo apartado, el 37.6<sup>264</sup>, quien se encarga de establecer que la determinación horaria y el período de disfrute- tanto del permiso de lactancia como del de reducción de jornada prevista en el artículo 37.5- corresponderá al trabajador, y será efectivo dentro de su jornada ordinaria, pero se le impone que debe preavisar al empresario con un plazo de quince días de antelación.

De igual manera, el legislador ha contemplado cuál ha de ser la solución en caso de discrepancia entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, y así será resuelta por la jurisdicción competente a través del procedimiento del artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral<sup>265</sup>.

En último lugar, hay que tener en cuenta que esta disminución del tiempo de trabajo lleva consigo la subsiguiente disminución del salario de modo proporcional<sup>266</sup>, por lo que se verá afectada la cotización a la Seguridad Social, ya que como acto reflejo de la disminución salarial, se produce lógicamente una aminoración de la misma. De hecho, si el salario constituye la base de la cotización, y aquél disminuye se pasa a cotizar menos. La cotización a la

---

<sup>264</sup>. Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: “6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral”.*

<sup>265</sup>. Los artículos 138 bis y 189 de la LPL, se refieren a la solución de discrepancias en materia horaria y a la determinación del período de disfrute en los supuestos de lactancia y de reducción de jornada por guarda legal. Así, para tales casos será competente la jurisdicción social de acuerdo a una nueva modalidad procesal que se basa en tres reglas, a saber: el trabajador posee un plazo de 20 días (desde que el empresario le comunica su disconformidad) para presentar la demanda; el procedimiento es urgente y de tramitación preferente (el acto de la vista se señala dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda; y, la sentencia que será firme se debe dictar en el plazo de tres días, y no cabe recurso de suplicación contra la misma.

<sup>266</sup>. Vid. Albiol Montesinos. I, Camps Ruiz. L, García Ninet. I, López Gandía. J, Sala Franco. T. op. cit., p. 529.

Seguridad Social por estos trabajadores debe efectuarse en función de las retribuciones que perciban<sup>267</sup>, pero eso sí, sin que en ningún caso la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad que resulte al multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes por las bases mínimas horarias.

A pesar de haber sido modificado el salario y consecuentemente su cotización, el empresario sigue considerando al trabajador como un trabajador a tiempo completo con una particular reducción de jornada, fundamentada en una causa y con una duración temporal determinada, mientras dure la misma.

En cuanto a la lactancia<sup>268</sup>, la trabajadora puede acogerse a ella, si está a su cargo un hijo menor de 9 meses en período de lactancia. El TC en sentencia 109/1993 de 25 de marzo entendió que este precepto planteaba un trato discriminatorio por razón del sexo, ya que solamente se refería a la madre. Por tal motivo, este artículo fue modificado por la Ley 3/1989 de 3 de marzo, que añadió que este derecho podía ser ejercitado indistintamente por la madre o por el padre, aunque la titularidad la posee la madre, el ejercicio del mismo lo pueden disfrutar los dos<sup>269</sup>.

El disfrute de este derecho implica una reducción de la jornada laboral de una hora, que puede dividirse en dos fracciones. Esta reducción, a diferencia de la anterior, no lleva aparejada la pérdida de salario<sup>270</sup>, por lo que la hora de reducción se retribuye en la cuantía que corresponde al valor hora de la jornada que se está realizando<sup>271</sup>.

Asimismo, la Ley 12/2001, de 9 de julio, ha añadido un nuevo párrafo al 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, el 4bis a través de la disposición adicional 8ª, que es el referente a las reducciones de jornada por nacimiento de

---

<sup>267</sup> . En esta situación , los trabajadores pueden suscribir convenio especial con la Seguridad Social – sin necesidad de período previo de cotización - para mantener las bases de cotización en las cuantía por las que se cotizara con anterioridad a dicha reducción. Ello se ha de solicitar en el plazo de 90 días naturales del inicio de la reducción, y surte efectos desde en esta fecha o, salvo elección del interesado, desde la fecha de solicitud.

<sup>268</sup> . Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>269</sup> . Sala Franco, T; Albiol Montesinos, I; Camps Ruiz, LM; López Gandía, J. *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997, p.427.

<sup>270</sup> . STCT 14/1/1988, Ar.712.

<sup>271</sup> . TSJ Baleares 19/9/96, Ar.2860.

hijos prematuros u hospitalizados<sup>272</sup>. En estos casos el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, entendemos que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso, e incluso, pueden solicitar una reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la subsiguiente disminución proporcional del salario. Esto implica la disminución de la cotización a la Seguridad Social, ya que esta se aplica sobre la base mensual salarial.

En último lugar, cabe referirse al supuesto contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, al disfrute del descanso de la jornada a tipo parcial por maternidad. Para ello es necesario el acuerdo entre empresario y trabajador, que puede producirse previamente al inicio del descanso o en un momento posterior, pudiéndose extender el pacto a todo el período o a parte del mismo.

Sin embargo, el acuerdo no podrá afectar a las seis semanas obligatorias de descanso justo después del parto. Este derecho de maternidad para trabajar a tiempo parcial, puede ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, ya sea de forma simultánea o sucesiva. Asimismo, el período de descanso se amplía proporcionalmente según la jornada de trabajo que se preste, cuanto más tiempo de trabajo se acuerde más durará el descanso por maternidad.

Cabe resaltar, que una vez acordado el disfrute bajo la modalidad a tiempo parcial sólo puede modificarse mediante un nuevo acuerdo, a iniciativa del trabajador, pero por las causas tasadas (relacionadas con la propia salud del trabajador o del menor). Asimismo, al igual que ocurre en el trabajo a tiempo parcial, y en coherencia con el propósito de la reducción no pueden realizarse horas extraordinarias, salvo las de carácter urgente. Sería un contrasentido permitir el disfrute a tiempo parcial y a la vez permitir que esa jornada pueda ampliarse a través de horas extraordinarias.

La cuestión que puede suscitarse es la de determinar si nos encontramos ante un supuesto de novación contractual, es decir, ante la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o no. La respuesta la

---

<sup>272</sup> . Ver artículo 7.4 del Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, sobre prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo.

encontramos en el propio Real Decreto 1251/2001 que, en su disposición adicional primera 4ª, determina que la regulación del trabajo a tiempo parcial no es aplicable al trabajo prestado por el trabajador que disfrute del descanso de maternidad a tiempo parcial. Así, considera que se trata de un caso que por razones de maternidad, el trabajador suspende parcialmente su contrato de trabajo, de tal manera que el tiempo de prestación de servicios se le considera como tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose suspendida la relación laboral en el tiempo restante hasta alcanzar la jornada completa.

El trabajador se encuentra en una situación muy peculiar; y así recibe simultáneamente una retribución por su trabajo efectivo, y por otro lado, un subsidio por maternidad. En cuanto al salario, experimenta una reducción proporcional a la minoración de la jornada, y en consecuencia esto se traduce a efectos de Seguridad Social, ya que esta se realiza sobre el salario mensual.

Ante estos supuestos<sup>273</sup>, el artículo 5.2 b) del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada<sup>274</sup>, prevé la posibilidad de completar la jornada reducida con la celebración de contratos de interinidad a tiempo parcial. Se refiere tanto a los casos en los que el trabajador ha optado voluntariamente por la reducción de su jornada, de conformidad con lo establecido en la ley, como a los pactados convencionalmente.

En el primer caso, abarcaría los supuestos del artículo 37, apartados 4 bis y 5, así como el párrafo sexto del apartado 4º del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el segundo supuesto, y ante la no concreción del legislador,

---

<sup>273</sup> . Informe CES 1996, p.7, ya entendía que lo que sí podría ocurrir es que el empresario decidiera cubrir a través de contratos de trabajo a tiempo parcial las sustituciones de las horas que dejaban de trabajar los trabajadores acogidos a reducciones de jornada.

<sup>274</sup> . Artículo 5.2 del Real Decreto 2720/1998: “El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

a. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37 apartados 4 bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”.



podríamos entender que se referiría tanto a las reducciones de jornada acordadas individualmente como a las pactadas colectivamente.

En síntesis, tanto la guarda legal como la lactancia, o la hospitalización del neonato poseen un carácter causal y el disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial<sup>275</sup>, suponen la minoración de la duración del tiempo de trabajo; pero eso sí, por una razón justificada, y que además se encuentra prevista en el propio Estatuto de los Trabajadores - es decir, con carácter legal - y para un plazo de tiempo determinado, que será distinto según los casos.

Así, a primera vista, al producirse en estos supuestos una disminución de la jornada laboral, podría parecer que nos hallamos ante la figura del trabajo a tiempo parcial, por tratarse de jornadas inferiores a las a tiempo completo.

Sin embargo, hay que señalar que los casos de lactancia y de ausencia del trabajo durante una hora por hospitalización del neonato, plantean menos problemas de delimitación con el contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que realmente se trata de un permiso retribuido, en cuanto que el empresario consiente que el trabajador abandone una hora antes el lugar de trabajo, mientras dure esa circunstancia de un hijo menor de nueve meses en período de lactancia, o de hospitalización de un hijo prematuro. Así, aunque se trabaja menos, (una hora al día, ya sea fraccionada o no en la lactancia) es evidente que no nos encontramos ante un supuesto de trabajo a tiempo parcial, porque, pese a que su jornada laboral es más reducida de lo habitual, la retribución se ha mantenido igual.

Respecto a las demás situaciones, cabe poner de manifiesto que la referida al disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial, es un supuesto de suspensión temporal de parte de la prestación de servicios, a la que no le es de aplicación el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, tal y como dispone el propio Real Decreto 2720/1998.

En cuanto a las dos restantes - guarda legal y reducción de jornada por hijo prematuro hospitalizado -, podemos entender que no nos encontramos ante

---

<sup>275</sup> . Rodríguez- Sañudo Gutiérrez, F, *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*, Sevilla, 1975.

prestaciones de trabajo a tiempo parcial<sup>276</sup>, aunque se produce realmente una disminución de la jornada, sino que el trabajador opta de forma individual por una reducción de su jornada en ejercicio de un derecho que le viene legalmente reconocido, siempre que se produzca la causa que lo justifique. Además, solamente tendrá derecho a esa reducción de jornada el tiempo que dure la causa que lo provoca; cuando ésta deja de existir, el trabajador vuelve a su jornada habitual a tiempo completo. Se produce una reducción de su jornada de un modo excepcional con carácter causal y temporal. El trabajador únicamente disfrutará de una jornada inferior durante todo el tiempo que perdure la situación que la provoca.

En definitiva, se trata de situaciones especiales motivadas por circunstancias personales muy concretas. Y claramente difieren del trabajo a tiempo parcial en cuanto a su propósito extralaboral y su carácter de “paréntesis circunstancial”, por lo que, entendemos, no se da una novación contractual.

## **II.2.5 Supuestos de reducciones de jornada derivados de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Siguiendo adelante con nuestra enumeración, en el artículo 41.1 a) del Estatuto de los Trabajadores<sup>277</sup>, se prevé la modificación de la jornada de

---

<sup>276</sup>. En sentido contrario se manifiestan Alonso Ligeró “Lactancia y guarda”, en *El Estatuto de los Trabajadores*, tomo VII, dirigidos por Borrajo Dacruz, Madrid, ED: Edersa, 1982, p. 380; García Murcia, op. cit., p. 148, entendiendo este supuesto no como típico de reducción de jornada, sino como la realización de un trabajo a tiempo parcial de los regulados en el artículo 12 del E. T.

<sup>277</sup>. Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: “1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

*Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.*

---

2. Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b, c, d y e del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b. El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a, b y c del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 apartado 1.ª si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

trabajo por razones probadas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Ello implica jornadas reducidas, que dependiendo de la calidad de la condición a modificar, y no de la cantidad de trabajadores a los que afecten, se considerarán individuales – las que disfrutan los trabajadores a título individual - o colectivas – las reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo o las disfrutadas a tenor de una decisión unilateral del empresario a efectos colectivos -.

A su vez, el procedimiento a seguir será distinto según sean de un tipo o de otro. Respecto a las primeras bastará la decisión individual del empresario que deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Mientras que para las segundas será necesario, además, que medie un período de consultas. En última instancia, se encuentran las modificaciones que se refieren a las condiciones establecidas en Convenio colectivo estatutario, en este caso se exige como vía el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Sin embargo, tales cambios solamente podrán afectar a determinadas materias que prevé el propio artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que no se encuentra la jornada.

Este supuesto de reducción de jornada, lleva aparejada la disminución salarial en proporción a la jornada, así como la correspondiente aminoración en la cuota de cotización a la Seguridad Social<sup>278</sup>.

Por tanto, al tratarse de un supuesto de reducción de jornada surge de nuevo el problema de su delimitación frente al trabajo a tiempo parcial, ya que, en principio, podría encajar en este concepto<sup>279</sup>. OJEDA AVILÉS<sup>280</sup>, afirma que existen dos argumentos en contra de la identificación reducción de jornada- trabajo a tiempo parcial, que son : el tratarse el trabajo a tiempo

---

5. *En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.*

<sup>278</sup> . La Disposición adicional sexta de la misma O. M de 1985, en su párrafo segundo, se refería al supuesto concreto de reducción de jornada del artículo 41, atendiendo, solamente al igual que en materia de guarda legal- a la cotización a la Seguridad Social, disponiendo una rebaja en lo que concierne a contingencias profesionales.

<sup>279</sup> . García Murcia, “El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español” VVAA, p.148, también lo entiende como reducción de jornada.

<sup>280</sup> . Ojeda Avilés, A “Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido”, D. L, nº 14, 1984, p. 33.

parcial de una modalidad contractual, y en base al artículo 6 del Decreto 1991/1984, por el que se regulan el Contrato a Tiempo Parcial, el Contrato de Relevo y la Jubilación Parcial.<sup>281</sup>, que consideraba posible la transformación de un trabajador a jornada completa en a tiempo parcial, por acuerdo individual de las partes, y decía así: *“Las partes podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial teniendo en cuenta las condiciones previstas en los Convenios Colectivos...”*

Sin embargo, en este punto cabría recordar lo anteriormente expuesto, y es que el trabajo a tiempo parcial constituye un tipo de jornada reducida, pero que no toda jornada reducida supone trabajo a tiempo parcial.

El supuesto del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, hace referencia a la posibilidad que se le concede al empresario de poder decidir - ante una situación de crisis económica, de problemas organizativos, técnicos o de producción - la modificación de algún aspecto esencial de la relación laboral. En el caso que nos ocupa dicha reducción (con las connotaciones que ello pueda tener) se justifica porque se ocupa de intentar adoptar las medidas para superar esas situaciones de crisis o los problemas, a fin de hacer más competitiva la empresa en el mercado.

Por tanto, en este caso - al igual que sucedía en las reducciones anteriores- se trata de una reducción de jornada justificada, y con carácter temporal. Las anteriores eran decididas por el trabajador al amparo del ejercicio de un derecho reconocido legal o, convencionalmente. El artículo 41 por el contrario, supone la imposición de una decisión adoptada por el empresario unilateralmente. No es posible a través de este cauce la conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, por adolecer del elemento de la voluntariedad del trabajador - tal y como dispone el artículo 12.4 e) del Estatuto de los Trabajadores).

Esta medida se fundamenta en el intento de la superación de una coyuntura negativa sufrida por la empresa, ya sea por razones económicas,

---

<sup>281</sup> . Vigente hasta el 28 de noviembre de 2002 y actualmente derogado, pero podemos sustentar el argumento de este autor en el propio artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, que considera que la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, o viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

técnicas, organizativas o de producción, y que durará lo que dure esa situación. Esta reducción posee, pues, un carácter excepcional, ya que una vez se superen esas circunstancias la jornada del trabajador volverá a su normalidad, es decir, será de nuevo a tiempo completo.

La única diferencia, como vemos, con la guarda legal, la lactancia, la hospitalización de los neonatos y el disfrute a tiempo parcial del descanso por maternidad, es que en aquellos casos la reducción de la jornada es solicitada por el trabajador individualmente en el ejercicio de un derecho legalmente reconocido en el Estatuto de los Trabajadores<sup>282</sup>, mientras que en este supuesto la decisión emana del empresario, tratándose de una estrategia empresarial en respuesta a una situación negativa de la empresa. Quede pues, dicho esto, aunque con la salvedad de que el asunto merece un análisis más detallado, que se realizará en el Capítulo IV en materia de novación contractual.

## **II.2.6 Reducción de la jornada como medida atenuatoria del despido colectivo.**

Una situación diferente se produce a través del artículo 51º del Estatuto de los Trabajadores<sup>283</sup>. Este precepto establece la posibilidad de reducciones de

---

<sup>282</sup>. Artículo 37. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>283</sup>. Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores: “—I. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b. El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a

---

la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído

---

*pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.*

*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.*

*6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.*

*La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.*

*7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.*

*8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.*

*9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.*

*En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.*

*10. (Derogado).*

*11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.*

*Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.*

*12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.*

*El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.*

*La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.*

*La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.*

*13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.*



jornada pactadas, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, y por motivos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor. Supone pues un medio que pretende evitar o reducir los efectos del despido colectivo.

En estos casos, a diferencia del procedimiento del artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, el empresario no puede tomar la decisión unilateralmente, sino que ha de ser autorizada por la autoridad laboral, a la vez que el mismo empresario ha de dar comienzo a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con el fin de llegar a algún acuerdo<sup>284</sup>.

Así, puede ocurrir que ante la medida inicialmente propuesta por el empresario: el despido en el período de consultas - tras la negociación con los representantes legales de los trabajadores - se logre atenuar esta medida, planteando otras soluciones. Estas soluciones pasan a menudo por la reducción de la jornada o por suspender temporalmente las relaciones laborales (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores)<sup>285</sup>, de forma que el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, no se produzca y pueda terminar en la adopción de reducción de jornadas. Se plantea nuevamente el problema de diferenciación de estas reducciones, frente el trabajo a tiempo parcial, por tratarse en ambos casos de jornadas inferiores.

En el período de consultas el empresario puede acordar con los representantes legales de los trabajadores reducciones de la jornada de trabajo,

---

*Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.*

*14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.*

*15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social”.*

<sup>284</sup>. Así, es tal y como lo exige el artículo 51.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 5 y 6 del Real Decreto 43/1996, y artículo 70 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

con el fin de aminorar los efectos del despido, e intentando evitar los fatales resultados del mismo. Así, el trabajador pasa a prestar sus servicios en una jornada inferior, lo que supone para el empresario que los gastos salariales sean menores. Este hecho puede contribuir a garantizar la viabilidad del proyecto empresarial en el futuro y a superar esa mala situación.

Se trataría de una medida transitoria que pretendería a través de una reducción de jornada, dar solución a una situación de crisis empresarial, ya que esta disminución llevaría aparejada la minoración del salario en proporción<sup>286</sup>. Tal medida se plantea como una alternativa al despido, constituyendo una vía para evitar la extinción del contrato de trabajo, permitiendo su supervivencia.

La diferencia principal con el trabajo a tiempo parcial reside<sup>287</sup> en que en este supuesto, la jornada reducida se pacta como una solución alternativa ante un despido colectivo, que adolece del carácter voluntario por parte del trabajador ya que no es él quien la pacta, sino sus representantes. Se trata de una mera vía para evitar esa extinción del contrato de trabajo, constituyendo un medio de supervivencia del mismo.

Esta jornada reducida que se acuerda con los representantes legales de los trabajadores se encuentra fundamentada en una causa que goza de carácter temporal; es decir, la reducción se produce porque existe una razón económica, técnica, organizativa o de producción, y como una solución a la superación del problema, pero que una vez salvado, se volverá a la jornada laboral inicialmente pactada: la de a tiempo completo.

En principio, pues, pese a que se lleva a cabo una jornada reducida, ésta no supone que nos hallemos ante la figura del trabajo a tiempo parcial. En primer lugar - como ya analizaremos en el Capítulo IV - los representantes legales de los trabajadores se hallan limitados, y no están capacitados para adoptar decisiones que conlleven novaciones extintivas, sino únicamente

---

<sup>285</sup> . Ver Real Decreto 43/1996, de 16 de enero.

<sup>286</sup> . López Gandía, J., “Flexibilidad del...”, op.cit., p. 329, considera que se trata de una exoneración temporal del riesgo de empresa, y una excepción al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>287</sup> . Ojeda Avilés, A, “Los contratos...”. op. cit., p.33 afirma que se encuentran extramuros del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. En este mismo sentido, García Murcia ver Ojeda Avilés, A, op.cit.

modificativas. Este es el caso ya que se produce un cambio esencial en la relación laboral, como es la jornada de trabajo.

En segundo término porque, además, para que tal modificación pueda llevarse a cabo es necesario que se cumplan dos requisitos: que exista una causa que la justifique, y que tenga carácter temporal.

Seguidamente y como principal punto a tener en cuenta, cabe resaltar la necesidad de asentimiento por parte del trabajador, ya que rige el principio de voluntariedad. Porque si éste no consiente no es posible celebrar un contrato a tiempo parcial, ya sea “ex novo”, o como en este caso, desde la conversión de un contrato a tiempo completo.

Finalmente resta decir que otro rasgo distintivo de esta reducción de jornada frente al trabajo a tiempo parcial, reside en la clara separación del régimen de Seguridad Social. En estos casos, pese a la reducción del salario no se produce la consecuentemente la minoración de la cotización a la Seguridad Social, sino que únicamente se reparte entre empresario y trabajador.

En consecuencia, nos hallamos nuevamente ante una reducción de jornada y no ante la figura del trabajo a tiempo parcial. Este acuerdo de aminoración de la jornada laboral, se lleva a cabo sin ser necesaria la anuencia de los trabajadores. Se trata de una alternativa al despido, que posee una duración determinada, siendo una solución meramente transitoria: durará el tiempo que dure la mala situación por la que atraviesa la empresa. Una vez superado el bache, el trabajador tendrá la consideración de trabajador a tiempo completo. Realmente, nunca ha dejado de serlo, sino únicamente se ha aplicado en su contrato de trabajo a tiempo completo una reducción de jornada temporal, causal y excepcional.

### **II.2.7 Reducciones de jornada derivadas de un “expediente de regulación de empleo”.**

Asimismo, y a través del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores<sup>288</sup>, es posible que por las mismas causas que las del artículo 51 del citado texto, el empresario pueda suspender de forma temporal los contratos de trabajo, con el fin de superar una mala situación coyuntural de la empresa.

A su vez, en cuanto a nuestro objeto de estudio concierne, es posible que a través de esta vía también puedan llevarse a cabo reducciones de jornada de manera excepcional, pero ajustándose al procedimiento previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, esta posibilidad lleva a que nos cuestionemos si ya que a través de dicho precepto resultan factibles las aminoraciones de las jornadas, si éstas representan una prestación a tiempo parcial o no.

En principio, pues, hay que partir de la idea de que constituyen simples reducciones de la jornada laboral impuestas por el empresario; es decir, suponen una estrategia empresarial que pretende superar un determinado estado de la empresa. Son medidas transitorias que llevan aparejadas la disminución del salario en proporción.

Además, tal y como dispone el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994<sup>289</sup>, generan derecho a un desempleo parcial<sup>290</sup>, siempre y cuando tengan carácter temporal, y supongan una aminoración de la jornada como mínimo de un tercio. Sin embargo, se exige la existencia de una autorización administrativa. Este hecho ha sido propiciado

---

<sup>288</sup>. Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores : “1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

*La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.*

*En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en e artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo”.*

<sup>289</sup>. Artículos 208.1.1)a) y 203.3 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994: “El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”.

<sup>290</sup>. Artículo 1. 4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

por una modificación introducida por la Ley 66/1997, en contra de lo que venían estimando los Tribunales, quienes reconocieron en algunos casos el derecho al desempleo parcial aun tratándose de una jornada reducida de carácter permanente<sup>291</sup>, y sin necesidad de autorización administrativa.

Así, el TS en Sentencia de 24 de febrero de 1997<sup>292</sup> y el mismo tribunal en Sentencia 7 de noviembre de 1997<sup>293</sup>, concedió el derecho al desempleo parcial en un supuesto de reducción de jornada de carácter permanente, y sin autorización administrativa, al no ser exigible esta última para la modificación sustancial de los contratos de trabajo. Se debe a una interpretación extensiva del adverbio “*temporalmente*” del artículo 203.3 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994 como antes del artículo 1.3 de la Ley de protección por desempleo. El autor HERRERA CUEVAS<sup>294</sup> expone que se interpreta no el ámbito temporal de la reducción de jornada, sino la materia que constituye objeto de la reducción, que es la duración temporal del trabajo. Por lo que la reducción definitiva o modificación sustancial también se acoge en la situación de desempleo parcial. En este mismo sentido se manifiestan ALARCÓN CARACUEL, GONZÁLEZ ORTEGA<sup>295</sup> y DESDENTADO BONETE<sup>296</sup>. Sin embargo, VIQUEIRA PÉREZ<sup>297</sup> se muestra partidario de que el realizar una interpretación restrictiva supone únicamente

---

<sup>291</sup> . El TS en sentencia de 24/2/97 Ar.1579 y en sentencia 7/11/97 Ar.8090, concedió el derecho a desempleo parcial en un supuesto de reducción de jornada de carácter permanente, y sin autorización administrativa, al no ser exigible esta última para la modificación sustancial de los contratos de trabajo. Se debe a una interpretación extensiva del adverbio “temporalmente” del artículo 203 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994 como antes del artículo 1.3 de la Ley de protección por desempleo. Así lo pone de manifiesto Este mismo autor expone que se interpreta no el ámbito temporal de la reducción de jornada, sino la materia que constituye objeto de la reducción, que es la duración temporal del trabajo. Por lo que la reducción definitiva o modificación sustancial también se acoge en la situación de desempleo parcial. En este mismo sentido, se encuentran Sin embargo, realizar una interpretación restrictiva supone únicamente admitir la situación de desempleo parcial de forma definitiva, y no como una medida modificativa, sino suspensiva,

<sup>292</sup> . Ar.1579.

<sup>293</sup> . Ar.8090.

<sup>294</sup> . Herrera Cuevas, E.J., “La modificación de la duración de la jornada ex artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (el tiempo de la prestación como condición de trabajo y la tipología contractual)”, TS, nº 84, 1997, p.54.

<sup>295</sup> . Alarcón Caracuel, M.R., y González Ortega, s., *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, 1989, p.294.

<sup>296</sup> . Desdentado Bonete, A., “La situación legal de desempleo. Requisitos sustantivos y formalización”, *El Derecho de la Seguridad Social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1993, p.236.

<sup>297</sup> . Viqueira Pérez, C., *La prestación por desempleo*, Valencia, 1990, p.70.

admitir la situación de desempleo parcial de forma definitiva, y no como una medida modificativa, sino suspensiva.

En consecuencia, nace una doctrina judicial que considera que constituye desempleo parcial la reducción definitiva de la jornada<sup>298</sup>.

Por el contrario, si la reducción de jornada tuviese carácter definitivo<sup>299</sup>, o si se tratase de una reducción inferior a un tercio de la jornada ordinaria de trabajo, o si fuese de al menos un tercio<sup>300</sup> sin la correspondiente disminución del salario, no se procedería al reconocimiento de la prestación por desempleo parcial<sup>301</sup>.

Asimismo, durante estas situaciones de desempleo la cotización a la Seguridad Social se realiza de forma diferente a la habitual. La empresa ingresa su aportación, mientras que la parte que le corresponde al trabajador la ingresa la Entidad Gestora de la Seguridad Social, que se la descuenta de lo que le corresponde por desempleo<sup>302</sup>.

---

<sup>298</sup> . Sentencias del TS 24/21/1997, ref.289/46, TS 22/10/97 Ar.7549, TSJ Castilla y León en sentencias del 19 de mayo (AS2958) 31/10/95, Ar. 3767, 19 de diciembre (As,4560), 18/3/97, Ar. 580, TSJ de Madrid en sentencia de 28 de marzo de 1996(AS,996), TSJ de Cantabria de 17 de junio de 1996 (AS.1711), TSJ de Andalucía (Málaga) de 30 de septiembre de 1996 (AS.3461).

<sup>299</sup> . López Gandía, J., op.cit., p. 330, no supone esta reducción un cambio de tipo de contrato ni tiene carácter definitivo. González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., pp.147-148, afirma que posee un carácter coyuntural o temporal. Se trata de una reducción de jornada que ha de estar articulada en un expediente de regulación de empleo. En este mismo sentido, Merino Senovilla, H., *Trabajo a ...*, op.cit., pp.351-352, sólo puede ser temporal, ya que se trata de una solución transitoria ante un supuesto de crisis, y que tal reducción debe extinguirse una vez superadas las circunstancias que legitiman la medida.

<sup>300</sup> . Herrera Cuevas, E.J., “La modificación...”, op.cit., p.53, ha de tratarse de una reducción de la jornada ordinaria de una tercera parte al menos, siempre y cuando el salario sea objeto de análoga reducción. Se trata de un concepto restrictivo del desempleo parcial por reducción de jornada. En este sentido, Cabeza Pereiro, J., “Reducción de jornada y situación legal de desempleo”, A.S., vol.1, 1996, pp.2681-2690. Ver también Tagliavia López, D., “Prestaciones de orden contributivo. Incidencias del Real Decreto 1/92 de 3 de abril, en *Prestación por desempleo, CDJ*, Madrid, 1993, p.47. Romero De Bustillo, “Desempleo nivel contributivo”, *El desempleo. Especial consideración de las prestaciones del nivel asistencial*, CDJ, Madrid, 1996, pp.170 y s.s

<sup>301</sup> .Ramírez Martínez, J.M., “Naturaleza y fines de la suspensión del contrato: delimitación frente a figuras afines”, *La suspensión del contrato de trabajo*, CDJ, Madrid, 1994, pp.34-35, la reducción definitiva de la jornada es una modificación sustancial y la reducción temporal es una suspensión. Así, ésta última supone un incumplimiento de las obligaciones y no una modificación de las mismas, es decir, no es lo mismo incumplir temporalmente las obligaciones, que cumplir condiciones modificadas. Herrera Cuevas, E.J., op.cit., p. 55, propone que lo consistente era que una vez “mutilado” el artículo 1.4 del Real Decreto 625/85, añadir otro párrafo que previera la acreditación de la situación de desempleo parcial a través de: comunicación escrita al trabajador ;sentencia que declare justificada la medida; y certificación del acuerdo del empresario y representación legal de los trabajadores.

<sup>302</sup> . Artículo 214.2 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

Sin embargo, no se produce una minoración en la cotización a la Seguridad Social, como ocurre en el trabajo a tiempo parcial, sino que la cotización a la Seguridad Social se distribuye entre las partes contratantes<sup>303</sup>.

Además, conviene aclarar que aunque dicha situación, en principio, propicia un derecho al desempleo parcial, es también necesario que se cumplan otros requisitos, ya que únicamente los anteriormente mencionados no son suficientes. Ello es debido a que el derecho al desempleo no va a depender únicamente de que se cumpla la existencia de una autorización administrativa, y de que la reducción sea temporal; sino, que además va a ser necesario para percibir esta prestación que el trabajador haya cubierto, con anterioridad al momento de la reducción, un período mínimo de ocupación cotizada. Si el trabajador no ha cotizado durante el tiempo necesario no percibirá prestación alguna. Es evidente, que cuanto más tiempo haya cotizado, mayor período de tiempo percibirá la prestación por desempleo, cuya cuantía se encuentra limitada por unos mínimos y unos máximos.

En síntesis, es obvio que estas situaciones nada tienen que ver con el trabajo a tiempo parcial, la figura del artículo 47 con su correspondiente desempleo, se aleja enormemente de la configuración legal del contrato a tiempo parcial, por distintas razones, que enumeramos a continuación. En primer lugar, por tratarse de una situación provocada por una causa determinada. En segundo término, porque esta reducción será transitoria, durará el tiempo que perviva el motivo que la ocasionó. En tercera instancia, porque se separa claramente del régimen de Seguridad Social del contrato de trabajo a tiempo parcial.

En consecuencia, podemos concluir que nos hallamos ante una simple aminoración de la jornada motivada por un determinado estado empresarial; autorizada por un expediente de regulación de empleo; y cuya duración no será definitiva, ya que no se extenderá a todo el período de tiempo que le reste a la vigencia del contrato de trabajo, sino únicamente al lapso necesario para solventar la crisis planteada, que una vez salvada los trabajadores volverán a

---

<sup>303</sup> . De acuerdo a las reglas generales establecidas en el artículo 65 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

gozar de una jornada laboral a tiempo completo, como si nada hubiese ocurrido.

### **II.2.8 El contrato para la formación y otras posibles reducciones de jornada**

En la legislación laboral cabe distinguir dos tipos de contratos formativos que tienen como finalidad no solamente la prestación de un servicio a cambio de una retribución, sino que, además, pretenden la formación del trabajador. Nos referimos al contrato para la formación y al contrato en prácticas. La distinción entre ambos reside en que en el contrato de trabajo en prácticas el trabajador se halla en posesión del título habilitante para el ejercicio de la profesión<sup>304</sup> en que no existe límite de edad y en que dicho contrato tiene como objetivo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Mientras que el contrato para la formación, no se requiere título habilitante para el ejercicio de la profesión, existe una limitación en razón de la edad – como máximo 21 años, salvo algunos supuestos excepcionales enumerados en el propio artículo 11.2) del Estatuto de los Trabajadores<sup>305</sup> -, y se pretende que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo - artículo 11º. 2 del Estatuto de los Trabajadores -.

En consecuencia el empresario adquiere el compromiso de proporcionar al aprendiz formación teórica<sup>306</sup>, trabajo efectivo cualificado y entregarle al fin del contrato un certificado que acredite la realización del mismo.

---

<sup>304</sup> . Ver sobre títulos profesionales habilitantes el artículo 1 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo tenor “*Son títulos profesionales habilitantes para celebrar un contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional*”.

<sup>305</sup> . Artículo 11.2º “*El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:...*”.

<sup>306</sup> . Albiol Montesinos, I., *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Valencia, 1994, p.71, el empresario solamente está obligado a conceder los permisos necesarios para acudir a la misma, pero no está obligado a su impartición. En este mismo sentido, Camps Ruiz, L., *La nueva...*, op.cit., pp.51-52. Pedrajas Moreno, A., “El contrato de aprendizaje”, RL, nº 5-



La formación teórica no podrá ser inferior en ningún caso al 15 por cien de la jornada máxima convencional o legal<sup>307</sup>, pudiendo aumentarse por convenio colectivo o por contrato de trabajo<sup>308</sup>, ya que se trata de un mínimo mejorable. Lo que podría plantear problemas de delimitación con el trabajo a tiempo parcial.

En estos contratos cabe plantearse que si ha de haber una formación teórica, la jornada real de trabajo debiera disminuir al menos en un 15 por cien, y pudiendo incluso ser aumentadas, el trabajo efectivo sería de menos horas. En consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo disminuirá, ya que la formación teórica ocupa parte del citado tiempo. Con lo cual, podría plantearse que se trata de una jornada reducida, o de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

A ello habría que añadir que en estos casos, el salario es menor por tratarse de aprendices, y los derechos sociales protegidos son menores<sup>309</sup>, con lo que, en principio, las similitudes con el trabajo a tiempo parcial aumentarían.

Por tanto, nos planteamos si realmente nos encontramos ante una jornada habitual reducida por el tiempo de formación, o, por el contrario, si nos hallamos ante un trabajo a tiempo parcial, en su contra, no obstante debemos aducir lo siguiente:

a) nos hallamos ante un contrato a tiempo completo, en el que el tiempo real de trabajo no constituye toda la jornada laboral, sino solamente parte de la misma, ya que el 15 por cien de ésta - como mínimo – tiene el empresario la

---

6, 1994, p.70, estima que la expresión “permisos” no es la más adecuada, porque la formación teórica es una condición contractual preestablecida.

<sup>307</sup> . Albiol Montesinos, I., *Contratos formativos...*, op.cit., p. 75, entiende que el tiempo dedicado a la formación debe calcularse sobre la jornada máxima fijada, con independencia que para el aprendiz se haya fijado una duración de jornada inferior; Camps Ruiz, L., *La nueva...*, op.cit., p. 68; y Pedrajas Moreno, A., “El contrato...”, op.cit., p.71.

<sup>308</sup> . Sala Franco, T., y otros, op.cit., p.383.

<sup>309</sup> . Actualmente el régimen de Seguridad Social de los trabajadores en formación ha sido modificado, ya que con anterioridad a la Reforma de 1997, únicamente tenían cubiertos los siguientes derechos sociales: contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; asistencia sanitaria, y Fondo de Garantía Salarial (artículo 14 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre), casi los mismos que los trabajadores marginales. Así, su régimen de Seguridad Social es el mismo que el de los demás trabajadores, salvo en materia de protección por desempleo, y especialidades en incapacidad temporal derivada de riesgos comunes (artículos 13 y siguientes del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

obligación de dedicarla a la formación teórica. Efectivamente se produce una reducción del tiempo de trabajo práctico, ya que la teórica ha de impartirse dentro de la jornada laboral, y que durará todo el tiempo que dure el citado el contrato de trabajo, ya que el empresario tiene la obligación de prestar esa formación teórica al trabajador durante toda la prestación.

b) no nos podemos encontrar ante trabajo a tiempo parcial, porque es la propia ley la que prohíbe que el contrato de formación se preste a tiempo parcial. El Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato en formación solamente puede prestarse a jornada completa, y ello con la peculiaridad de tratarse de una jornada completa a la que se le aplica una reducción.

En último lugar, indicaremos que existen en la legislación laboral otras posibles reducciones de la jornada laboral que tampoco suponen trabajo a tiempo parcial, y que no hemos señalado de forma particular. Ello es debido a que pensamos que la frontera con el trabajo a tiempo parcial está más clara. Se trata de supuestos por mandato legal, en los que la minoración del tiempo de trabajo posee un carácter excepcional, y temporal. Entre ellos, citaremos los permisos retribuidos previstos en el artículo 37º párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores. El permiso retribuido para la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores, incluso para la negociación de convenios colectivos, artículos 37.3.e) y 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. Lo previsto en el artículo 53º 2º del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula que el trabajador en caso de despido por causas objetivas tendrá derecho, durante el período de preaviso, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo sin pérdida de su retribución.

También cabe mencionar un supuesto especial en el que el Estatuto de los Trabajadores no establece si ha de ser retribuido o no. Nos referimos a las licencias previstas en el artículo 23º del citado Estatuto<sup>310</sup>. Pensamos que cuando la propia ley no establece su carácter retribuido, se entenderá que no

---

<sup>310</sup>. Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores: "1. El trabajador tendrá derecho:

a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

cabe su retribución, con lo cual tendrá que llevarse a cabo la correspondiente aminoración salarial.

En todos estos casos que hemos estudiado, cabe plantearse nuevamente si nos encontramos ante la figura del trabajo a tiempo parcial se retribuya o no el permiso. Lo que está claro es que se produce una reducción de la jornada. El trabajador ha de asistir a los cursos en el tiempo de trabajo. Podemos decir que no es trabajo a tiempo parcial, porque la posibilidad que legitima al trabajador tiene carácter legal. Por tanto, el trabajador tendrá derecho a esa reducción del tiempo de trabajo de forma excepcional y temporal, es decir, mientras dure la causa<sup>311</sup>.

### II.3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL COMO MODALIDAD CONTRACTUAL.

Una vez definido el trabajo a tiempo parcial, y trazada la frontera con las distintas figuras contractuales afines, siguiendo con el estudio de la regulación común del contrato de trabajo a tiempo parcial, nos vamos a ocupar en este apartado de la naturaleza jurídica y de los subtipos del mismo.

En este punto adquiere una especial relevancia determinar si esta figura supone una variedad de contrato común u ordinario, o una modalidad contractual independiente y autónoma. Esta determinación de la ubicación del trabajo a tiempo parcial dentro del ordenamiento jurídico cobra vital importancia en materia de conversión, y en concreto en relación a las posibles vías de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, si admitimos que el de tiempo parcial no posee especialidades frente al contrato a tiempo completo, será factible cualquier medio para su transformación; pero, si por el contrario, consideramos que el trabajo a tiempo parcial goza de particularidades propias frente al de

---

<sup>311</sup> . González Del Rey Rodríguez, I, *EL contrato...*, op.cit., p.93, señala que el artículo XIII.7 del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, de 19 de diciembre 1996, cuya vigencia va desde 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre del año 2000. Este acuerdo sí reconoce el carácter retribuido y cotizado de los permisos individuales de formación, sin embargo fija unas condiciones para que tales permisos tengan ese carácter : una antigüedad de un año ; y que el permiso dure como máximo 200 horas de jornada. Ver, Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, *Diálogo social: principales resultados*, Madrid, 1997.

tiempo completo - las que conllevan que se distinga del mismo y que posea su propia autonomía- no será admisible cualquier tipo de vía a la hora de su conversión.

En este punto, se pretenden enumerar los rasgos o especialidades que hacen que el trabajo a tiempo parcial pueda ser considerado como una modalidad contractual independiente y distinta del de a tiempo completo. Y para conseguir tal objetivo, se tiene que partir del mismo concepto de modalidad contractual. En segundo término, se ha centrado el estudio en la enumeración de los rasgos que caracterizan al trabajo a tiempo parcial como tal modalidad, llegando a la conclusión de que el citado contrato es, efectivamente, un tipo contractual autónomo y distinto al de trabajo a tiempo completo. Nos detendremos en detallar, a su vez, las submodalidades o subtipos de dicho contrato de trabajo a tiempo parcial.

### **II.3.1.Delimitación de una modalidad contractual**

En principio, debemos señalar que el Derecho del Trabajo no aborda el estudio de cualquier tipo de prestación de servicios, sino que por el contrario se ocupa de estudiar una figura muy particular de actividad: la relación laboral por cuenta ajena.

Así, debemos partir de la idea de que no todo trabajo constituye una relación laboral, sino que para que una prestación de servicios pueda ser considerada como tal, ha de realizarse bajo unos caracteres determinados, como son: el personal, el voluntario, la dependencia y la ajenidad, contemplados en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>312</sup>.

Como hemos visto, el referido precepto establece los criterios para corregir lo que debe entenderse por relación laboral. Y la misa es el epicentro

---

<sup>312</sup>. Artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores: " *La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*".

de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose por tal toda actividad que se preste cumpliendo los caracteres señalados en el párrafo anterior – ser por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona y prestar el trabajo de forma personal y voluntaria<sup>313</sup> -.

A su vez, a lo largo del Estatuto de los Trabajadores se pueden distinguir distintos tipos de relaciones laborales: la ordinaria típica o común, las relaciones laborales especiales, y junto la primera, el ET contempla las denominadas modalidades contractuales. Por ser de interés para el tema que nos ocupa, las analizaremos someramente acto seguido:

1) La relación laboral modélica o normalizada que se caracteriza por una serie de condiciones tales como el modo de la prestación, el lugar, la duración del contrato, y es la que podríamos llamar *contrato de trabajo normal, estándar u ordinario*.

2) Asimismo, se contemplan las denominadas relaciones especiales que se encuentran previstas en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores<sup>314</sup>, y que aunque sean consideradas laborales, se distinguen por sus peculiaridades, o bien en relación al tipo de trabajo pactado, o bien a la calidad de los sujetos prestadores<sup>315</sup>, lo que ha llevado a que se regulen de forma diferente al resto de

---

<sup>313</sup> . Sala Franco, T., Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, LM., López Gandía, J., *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1999, pp.200 y s.s.

<sup>314</sup>. Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores: "1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a. La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c.

b. La del servicio del hogar familiar.

c. La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d. La de los deportistas profesionales.

e. La de los artistas en espectáculos públicos.

f. La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g. La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h. La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

i. Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución “.

<sup>315</sup> . Tal especialidad venía recogida en la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores (modificada por la Ley 32/1984) que remitía su desarrollo a un momento posterior, a través de una normativa particular desarrollada vía Decretos.

las relaciones laborales comunes y así el legislador ha creado su propia regulación vía Decretos<sup>316</sup>.

Hay que resaltar, que no se ha podido configurar un marco común que determine cada especialidad, como tampoco un régimen jurídico mínimo aplicable por su carácter laboral. Es por ello que cada Real Decreto ha seguido un modelo diferente, intentando recopilar las especialidades de cada tipo de prestación. Así, mientras en unos se observa una remisión a la negociación colectiva, otros fijan como norma subsidiaria el Estatuto de los Trabajadores, y algunos incluso se remiten a la legislación civil.

En último lugar, debe tenerse en cuenta que el número de relaciones laborales especiales que se contienen en el Estatuto de los Trabajadores, es susceptible de ampliación mediante ley.

3) Junto a las relaciones laborales especiales, se dan otras prestaciones caracterizadas por presentar alguna especificidad frente a la relación laboral común u ordinaria en el modo de prestar el trabajo, ya por razón del lugar de la prestación que no es el que sería habitual (la empresa), sino el que designe el trabajador o su propia casa (trabajo a domicilio); ya por el número de los sujetos obligados, no sólo un empresario y un trabajador, sino un solo empresario y varios trabajadores (contrato de grupo); ya por la duración de la prestación que no sea a tiempo completo, como es lo normal, sino en una jornada inferior a la habitual (trabajo a tiempo parcial), o finalmente, por la función del negocio jurídico, que no sea trabajar y recibir una prestación a cambio de una remuneración, sino que se combine esta finalidad con otra de carácter formativo para el trabajador (contratos de prácticas y de formación).

---

<sup>316</sup>. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección; Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección a la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad; Real Decreto 1006/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos; Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas; Real Decreto 1368/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Dichas prestaciones las denomina *modalidades contractuales* (artículos 10, 11, 12 y 13 del Estatuto de los Trabajadores).

Así, y al igual como ocurría con las relaciones especiales, las modalidades contractuales se ubican fuera del contenido del contrato de trabajo tipo o normal, por la especialidad que plantean en la forma de realizar el trabajo, que es regulada por el ET de forma particular, lo que conlleva una regulación distinta al contrato común.

Sin embargo, a diferencia de las relaciones especiales, sí que les resulta aplicable el conjunto de normas que rigen el contrato típico, de forma complementaria a su normativa especializada, que aborda esa única peculiaridad que plantean frente al contrato ordinario.

Comparten esta opinión autores como CAMPS RUIZ, FERNÁNDEZ LÓPEZ Y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, quienes consideran que esto es así hasta el extremo de que aunque resulten aplicables, dejan de aplicarse algunas reglas propias del tiempo completo por las especialidades del tiempo parcial<sup>317</sup>. De la circunstancia específica que las configura como modalidad contractual se puede derivar alguna regla especial que le sea de aplicación, y le lleve, por tanto, a poseer su propia regulación. Ésta se encuentra en el propio precepto del Estatuto de los Trabajadores, y, en todo caso en el Decreto que lo desarrolle. En el supuesto que nos ocupa (el trabajo a tiempo parcial) será la nota específica de una menor duración de la jornada laboral, frente al contrato ordinario que se caracteriza por una jornada a tiempo completo.

En síntesis, podemos resumir diciendo que no cabe confundir las relaciones laborales especiales con las modalidades contractuales, ya que pueden diferenciarse claramente por los siguientes motivos que enumeramos a continuación:

Las relaciones laborales especiales aparecen marcadas por una particularidad (bien por el trabajo prestado, bien por los sujetos que lo prestan) que las diferencia del trabajo común u ordinario. En contrapartida, las

---

<sup>317</sup> . Camps Ruiz, L. M, su comentario sobre las modalidades del contrato de trabajo en *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 marzo*, Edersa, Madrid, 1981, p.79. Y Fernández López, “Relaciones especiales de trabajo y el Estatuto de los Trabajadores”, RPS, 1983, nº 139, pp-231 y s.s., González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., p.100.

modalidades contractuales no se caracterizan por la naturaleza específica del trabajo en sí. MERINO SENOVILLA considera como modalidad contractual, tomando como base el Estatuto de los Trabajadores, a “*aquellas relaciones que presentan alguna especificidad, atendiendo al lugar de la prestación, a los sujetos obligados a la prestación –contrato común y en grupo -, por razón del tiempo de trabajo a disposición del empresario, o finalmente por la duplicidad de funciones del contrato a la que se le suma además del trabajo la formación –teórica y práctica -*”<sup>318</sup>.

Su distinción reside en la peculiar manera de prestar el trabajo; GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>319</sup>, opina que lo que persiguen las modalidades contractuales es añadir a la relación laboral –artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores- la forma en la que ésta ha de prestarse, y así algún otro autor como OJEDA AVILÉS, afirma que las modalidades contractuales se individualizan por añadir al contrato de trabajo ordinario y típico una nota condicional, temporal o modal<sup>320</sup>.

En el caso del trabajo a tiempo parcial, la particular forma de realizar la prestación reside en una menor duración de la jornada, que sería la habitual en el contrato de trabajo común u ordinario. Esto es así hasta al extremo de que QUESADA SEGURA entiende que sería más lógico considerar a las modalidades contractuales como verdaderas relaciones especiales, salvo el caso del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que es de la opinión de que el carácter típico del contrato de trabajo no se ve modificado por el hecho de que se preste en una jornada inferior a la habitual<sup>321</sup>.

Asimismo, a las relaciones especiales el legislador las ha considerado con una cierta identidad propia, y por ello ha optado por separarlas del régimen jurídico común, otorgándoles su propia regulación fuera de la legislación laboral ordinaria (aunque en algunos casos se remita de forma supletoria dicha

---

<sup>318</sup> . Merino Senovilla, H, *El trabajo...*, op. cit., pp.95-96.

<sup>319</sup> . González del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op. cit., p. 107, también lo entiende así, y aporta la definición de lo que se entiende por “*Modo*”, en el Diccionario de la Lengua Española.

<sup>320</sup> . Ojeda Avilés, A. “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, RL, números 6 y 7, 1990, p. 228.

<sup>321</sup> . Quesada Segura, R *El contrato se servicio doméstico*, Madrid, 1991, p. 55.



legislación común). Por el contrario, las modalidades contractuales, se rigen por el ordenamiento laboral ordinario en todo, menos en lo referente a su nota de especialidad en la que disponen de su propia regulación jurídica.

En último lugar, señalamos que en el caso de las relaciones laborales especiales, su particularidad viene marcada por la ley, de tal forma que, si se acuerda un contrato con esos sujetos particulares dejará de aplicarse - por mandato legal- el ordenamiento jurídico laboral común. Por el contrario, en las modalidades contractuales son las partes las que deciden pactar o no esa peculiar forma de realizar el trabajo. Son los mismos contratantes los que deciden acordar que la relación laboral sea bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial<sup>322</sup>.

En cuanto al contrato de trabajo en el campo se refiere no lo podemos calificar de relación laboral de carácter especial, ya que no se encuentra enumerado en el listado de relaciones laborales de carácter especial que detalla el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco de modalidad contractual ya que sus particularidades (las condiciones climáticas, productos perecederos, las cosechas, etc...) no se ajustan a las de las modalidades contractuales (jornada, sujeto, lugar o finalidad perseguida), aunque sí puede prestarse sometido a alguna de ellas.

El contrato de trabajo agrario es una figura para la que no existe una ordenación distinta de la general<sup>323</sup>, si no que por el contrario se somete a la legislación laboral común, salvo en las peculiaridades propias derivadas de factores atmosféricos, de la recolección, de la siembra, del riego, de la extinción de plagas del campo, del acondicionamiento y preparación de productos perecederos, etc..., de las que se ocupará el Convenio colectivo correspondiente, al igual que ocurre en otras actividades, ya que la legislación común se encuentra dirigida a un contrato tipo sin contemplar en concreto las especialidades propias de cada sector. Así, será el Convenio colectivo el encargado de regular las condiciones laborales que los rasgos propios de esta

---

<sup>322</sup> . González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op. cit., p.108.

<sup>323</sup> . De la Villa, L.E., "La ordenanza general de trabajo en el campo" en *La problemática laboral de la agricultura*, VVAA, Madrid, 1974, pp.121 y s.s

rama económica demandan y en todo caso entrará en juego de forma supletoria el Laudo Arbitral de 6 octubre de 2000, — pero en ambos casos con sujeción a la legislación laboral ordinaria— y que en todo lo no previsto por estas dos disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

Llegamos a la conclusión de que, actualmente, en primer lugar, la relación laboral que se celebra en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo término, podemos afirmar que aquellas particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se regularán específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso por el Laudo, y no por la legislación laboral general<sup>324</sup>.

El artículo 5 del ya citado Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Valencia dispone que las normas contenidas en dicho Convenio regularán las relaciones entre las empresas de producción y venta de plantas, forestales, agrícolas o pecuarias y su personal, con carácter preferente y de manera supletoria en todo lo no previsto en el Convenio se aplicará la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, de julio de 1975 (en la actualidad derogada y sustituida por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, BOE 29 de noviembre de 2000).

Asimismo, el contrato agrario puede formalizarse bajo cualquiera de los distintos tipos contractuales previstos por la legislación laboral común<sup>325</sup>. Sin embargo, cabe decir que los más utilizados en el campo y por tanto, los regulados en el Convenio colectivo correspondiente con las especialidades propias de este sector son el contrato fijo<sup>326</sup>, el temporal (eventual por

---

<sup>324</sup> . Sanz Jarque, JJ., *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

<sup>325</sup> . Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales, BOE 2/9/05, el artículo 18 enumera los distintos tipos de contratación, a saber: personal fijo, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, fijo—discontinuo, cualquier otra modalidad a tiempo parcial o a tiempo completo, adaptándose a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes. El Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros animales, BOE 16 junio 2004, en su artículo 25 relativo a la contratación prevé que ésta se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, pero con una serie de particularidades respecto a los contratos formativos, al contrato para la realización de obra o servicio determinado y al eventual. El Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 10/7/2001) en su artículo 48 establece que el personal para su admisión se acomodará a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, previendo especialidades únicamente para los contratos formativos.

<sup>326</sup> . El Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Valencia, BOPV 13/12/05, en su artículo 3 establece las diferentes formas contractuales propias en el sector, así como sus

circunstancias de la producción, el de obra o servicio determinado, el de interinidad)<sup>327</sup>, el a tiempo parcial especialmente en su versión de fijo—periódico<sup>328</sup> (trabajador de temporada con fecha cierta de comienzo de la prestación), el fijo—discontinuo<sup>329</sup> (trabajador de campaña de fecha incierta de inicio de la prestación) e incluso el de formación<sup>330</sup> y el de prácticas<sup>331</sup>.

Anteriormente, la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975<sup>332</sup> regulaba el contrato agrario no como un contrato especial, si no como un contrato con particularidades originadas por el carácter propio de la actividad agraria, especialidades que la Ordenanza se encargaba de regular. Así, en su

---

particularidades. Por ejemplo, considera como trabajadores fijos los que a tenor de un contrato de trabajo verbal o escrito presten servicios a un mismo patrono o empresa durante todo el año. Se presumirá, salvo que exista contrato escrito por tiempo superior, que el trabajador es fijo cuando lleve trabajando para el mismo patrono o empresa durante más de tres consecutivos. No tendrán dicho carácter los trabajadores contratados por temporada aunque la campaña durase más de seis meses. En el caso de los eventuales la duración máxima será de nueve meses dentro de un período de doce frente a los seis en un período de doce que marca el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>327</sup>. El Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, BOE 17/2/1999, en su artículo 3 establece que el citado Acuerdo se aplica a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo. Asimismo, en el artículo 20 en relación al salario enumera posibles tipos contractuales, a saber: eventuales, trabajadores con contrato para obra o servicio determinado, los fijos—discontinuos y los fijos—periódicos.

<sup>328</sup>. Convenio básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales(BOE 2/9/05) en su artículo 18 relativo a los tipos de contratación menciona a los fijos—discontinuos y a cualquier otra modalidad de contratación ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Así, cabe destacar que con anterioridad a tenor de este Convenio se plantearon problemas de deslinde entre el fijo—periódico y el fijo—discontinuo de los que se ocupan dos Sentencias del TSJ de La Rioja , una de 5 de noviembre de 2002 y otra de 4 febrero de 2003.

<sup>329</sup>. Convenio colectivo para l sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones y harina de pescados y mariscos(BOE 8/11/2001), en su artículo 7 se ocupa de los tipos contractuales y así en relación a la permanencia distingue entre fijo y temporal. Respecto al fijo presta especial atención al fijo—discontinuo.

<sup>330</sup>. Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de aceites y sus derivados, BOPV 3/9/02, en su artículo 33 regula el contrato de formación.

<sup>331</sup>. El Convenio colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE 16/6/2004) en el artículo 25 relativo a la contratación se dispone que en esta materia se regirá por lo previsto en la legislación vigente en cada momento, aunque fija una serie de particularidades respecto a los contratos formativos(prácticas y formación); a los temporales (obra o servicio determinado — se detallan las actividades para las que se puede concertar este contrato— y eventual — se amplía la duración legal prevista y se cifra en 12 meses dentro de un período de 18 meses). El Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos (BOE 8 noviembre 2001)en su artículo 12 regula el trabajo en prácticas y para la formación. Este mismo Convenio en el artículo 7 se menciona la posibilidad de formalizar contratos fijos continuos, fijos-discontinuos, temporales y a tiempo parcial, pero se establece que no se realizarán contrataciones temporales o a tiempo parcial mientras no tenga ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa.

<sup>332</sup>.BOE 26 julio de 1975.

artículo 121 se disponía la aplicación preferente de la misma sobre la legislación laboral general y ésta poseía carácter subsidiario.

La citada Ordenanza clasificaba los contratos en atención a la permanencia o lo que es el mismo en relación a la duración de la prestación y distinguía entre personal fijo (artículos 30 y 31) y temporal (artículos 32,33 y 34). En cuanto al primero era considerado como tal el que prestara servicios con carácter indefinido una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha de comienzo de la prestación, a tales efectos no se considera interrupción las inferiores a quince días consecutivos.

Respecto al temporal había que distinguir entre el de temporada contratado para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados, que en el supuesto de haber estado contratado durante un promedio de más de sesenta días al año, tendrá derecho preferente para ocupar puesto de trabajador fijo; el eventual que se caracterizaba por prestar servicios de forma circunstancial sin necesidad de especificar el plazo o la tarea a realizar, y que en el caso que trabajara un año de forma ininterrumpida o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos adquirirá la condición de fijo y, en último lugar, el interino contratado de forma temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como enfermedad, prestación de servicio militar, licencias, excedencia forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

No se hacía mención expresa en la Ordenanza del trabajo a tiempo parcial salvo en materia de salario mínimo interprofesional (artículo 82), que parecía preverse una especie de tiempo parcial en el supuesto de que las partes hubieran pactado de común acuerdo una jornada semanal inferior a la normal (por debajo de las 44 horas previstas en el artículo 59 de la Ordenanza), ya que en tal caso el salario mínimo sería divisible por horas, abonándose el que resultara, sin que pudiera ser inferior en ningún caso al que correspondiera a cuatro horas.

Asimismo, respecto del fijo—discontinuo no existía regulación expresa ni en la Ordenanza ni en la legislación laboral común, por lo que habría que esperar a la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y así la primera regulación general de los trabajos fijos-discontinuos en nuestra legislación laboral no se produce hasta el año 1976 con motivo de la Ley de Relaciones Laborales.

Hasta ese momento en el ordenamiento jurídico laboral no existían normas específicas que se encargaran de regularlo de una forma general. Aunque cabe decir que sí se regulaba el trabajo fijo-discontinuo en las normas sectoriales dictadas en cada ámbito de la actividad laboral al amparo de las Reglamentaciones de Trabajo de 1942, son las que tuvieron como cometido regular - aunque no con la intensidad actual<sup>333</sup> - un tipo de trabajo fijo de duración indefinida, de carácter discontinuo, y que se realizaba en la actividad normal de la empresa<sup>334</sup>.

Puede decirse que las primeras inserciones del trabajo fijo-discontinuo en la legislación laboral se producen en las normas sectoriales, y no será hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976 cuando se incorpore el trabajo fijo-discontinuo a un texto legal. Desde dicha fecha se tendría un concepto de trabajo fijo-discontinuo general aplicable a todas las ramas de la actividad<sup>335</sup>, debido a que se introdujo la concordancia entre la naturaleza de la prestación y el tipo de contrato<sup>336</sup>.

MARTÍNEZ DE VIÉRGOL LANZAGORTA manifiesta que la regulación de la figura del fijo-discontinuo con anterioridad a 1976 se producía de una forma dispersa a través de una gran variedad de normas, a saber: Leyes de Trabajo, Ordenanzas Laborales, Reglamentaciones de Trabajo,... *“cada una de las cuales provee de una regulación específica al sector o actividad*

---

<sup>333</sup> . Yanini Baeza, J., *La contratación para trabajos fijos-discontinuos*, Madrid, 1998, entiende que ni las Reglamentaciones de Trabajo ni las Ordenanzas Laborales llegaron a tipificar un contrato de trabajo propio de actividades intermitentes, sino que establecían la clasificación del personal en atención a la permanencia de la relación laboral. Lo que en consecuencia propiciaba que para un mismo trabajo dependiendo de su duración el régimen aplicable fuera distinto en los diferentes sectores de actividad.

<sup>334</sup> . Ríos Salmerón, B., “La contratación de trabajadores fijos-discontinuos”, *Documentación Laboral*, 1985, nº 16, afirma que el primer reglamento que recoge con mayor precisión la figura del fijo-discontinuo se encuentra en el artículo 3º Reglamento de Trabajo de Industrias de Conservas, Orden Ministerial de 12 de julio de 1939, BOE de 29 de julio. Asimismo, Martínez Abascal, V., “El contrato...”, *op.cit.*, p.573, cita otros tantos, como el Reglamento de Trabajo en la Industria de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 13 de octubre de 1958, BOE de 25 de noviembre; artículo 8º., 2º, Ordenanza Laboral en las Factorías Bacaladeras, Orden Ministerial de 29 de julio de 1970, BOE de 26 de agosto; Ordenanza Laboral en las Industrias de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971.

<sup>335</sup> . Artículo 16.1 “*Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen la actividad... tendrán la consideración a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos*”.

<sup>336</sup> . Martínez Abascal, V., “El contrato...”, *op.cit.*, p. 579, y López López, J., “Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término” en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, p. 360.

*correspondiente*”. Además, afirma que esta forma contractual se “*destierra*” del ámbito agrícola, de forma que el que trabajaba temporada tras temporada en la misma explotación se recurría a los contratos eventuales. En este mismo sentido GARCÍA ORTEGA<sup>337</sup>.

### **II.3.2. Rasgos que caracterizan al trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual**

Antes de pasar a señalar aquellos caracteres que nos han llevado a considerar al trabajo a tiempo parcial como una verdadera modalidad contractual, cabe poner de manifiesto que la doctrina se encuentra dividida. Así, encontramos un sector que se muestra contrario a esta interpretación; en este sentido se encuentran autores como ARAMENDI SÁNCHEZ, quien no concibe el trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual independiente, ya que todo contrato por tiempo indefinido o por duración determinada puede ser calificado “*además a tiempo parcial*”, con lo cual afirma que se trata de “*una cualidad adverbial que opera a modo adyacente circunstancial del contrato de trabajo*”<sup>338</sup>. En esta misma línea se halla BAYLOS GRAU y MARTÍN VALVERDE<sup>339</sup>, quienes no entienden que el trabajo a tiempo parcial sea una modalidad contractual por el simple hecho de tratarse de una actividad que se preste en una duración inferior de la jornada tipo. Igualmente así lo opina MERINO SENOVILLA, para quien “*la menor duración de la prestación frente al TTC, no se puede entender como extraordinario o excepcional*”<sup>340</sup>.

---

<sup>337</sup> . Martínez de Viegol Lanzagorta, A, “ La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo-discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial” Revista de Trabajo y Seguridad Social, número 20, 1995, p. 48, y García Ortega, J., *Las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos*, Madrid, 1990, pp.78-81.

<sup>338</sup> . Aramendi Sánchez, P, “Novedades de ...”, op.cit., p.85.

<sup>339</sup> . Baylos Grau, A “Trabajo a tiempo parcial, fijos-discontinuos , contrato de relevo” en *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, p.142. Martín Valverde, A “Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transporte”, en VVAA, *Aspectos de la contratación laboral*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992, pp-17 y s.s.

<sup>340</sup> . Merino Senovilla, H, *El Trabajo...*, op. cit., p. 96.

En sentido contrario, se pronuncian Alfonso Mellado, C., Pedrajas Moreno, A. Y Sala Franco, T. “Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial”, RL, nº 1, 1995, pp. 116 y 117. Asimismo, López Mora, F, *El*

Mas nosotros opinamos que sí estamos ante una verdadera “modalidad”, que la ley trata independientemente. Por ello, vamos, a continuación a enumerar aquellos rasgos que consideramos suficientes como para concebir al trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual autónoma del tiempo completo.

a) Como primer y principal razón de que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual, podemos señalar, que es el propio legislador el que la considera como tal. Así, en su primera introducción en la legislación laboral, y dentro del Estatuto de los Trabajadores la incluyó en el Capítulo I destinado a las Disposiciones Generales, y dentro del mismo en su Sección 4ª bajo la rúbrica de “*Modalidades del contrato de trabajo*”.

Todo ello es consecuencia de una clara política de flexibilización de las relaciones laborales, que ha dotado al TTP de una serie de rasgos peculiares que han llevado a considerarlo, desde un principio, como una verdadera modalidad contractual.

b) En segundo lugar, e íntimamente relacionado con el rasgo anterior, el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por una menor duración del tiempo de trabajo frente a la mayor duración establecida para el trabajo a tiempo completo. Y es ese el carácter determinante, que a nuestro modo de ver otorga al trabajo a tiempo parcial la calificación de modalidad contractual.

El tiempo desempeña un papel fundamental, no sólo como un factor que especifica la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, sino también, y de forma general, como un dato que marca el objeto contractual y delimita la prestación, así como la ejecución de la obligación, y la cuantificación del cumplimiento de la misma.

El “quantum” de la prestación representa, el elemento de especificidad del trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual frente al contrato común, ya que se encarga de marcar la barrera entre un contrato de trabajo a

---

*contrato...*, op. cit., pp.16 y 17. Alonso García, Curso de *derecho del Trabajo*, , Ariel, Barcelona, 8ª edición, 1982, p.582. Magallón Ortín, M y Pérez Alonso, M, “El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes” *Tribuna Social*, p. 30, también consideran al trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual.

tiempo parcial y uno a tiempo completo. Así, en el trabajo a tiempo parcial el tiempo de trabajo es inferior siempre al trabajo a tiempo completo. Actualmente, se entiende como trabajo a tiempo parcial cualquier reducción de la jornada a tiempo completo<sup>341</sup>.

Además, puede añadirse también como rasgo característico del trabajo a tiempo parcial el modo de distribución del tiempo de trabajo. Sin embargo, entendemos que no puede ser considerado como dato definitorio en sentido estricto, por no tener especificidad en sí mismo. Así, también es posible en el trabajo a tiempo completo una distribución flexible de la jornada, ya que el horario del trabajador a tiempo completo puede ser regular o irregular, variable o invariable, pero siempre determinado.

De todas formas, la distribución del tiempo de trabajo supone una de las particularidades que caracterizan al de tiempo parcial frente a la prestación laboral a tiempo completo. Se trata de una distribución propia fijada en la ley, sin que las partes puedan pactar otros módulos temporales, distintos a los establecidos. Esta peculiaridad le proporciona la flexibilidad que caracteriza a esta modalidad contractual, en la que es posible una gran cantidad de combinaciones posibles.

Por lo tanto, el “quantum” de la prestación y el modo de distribución del tiempo, determinan significativamente las diferencias entre el contrato tipo y el a tiempo parcial, dando lugar a la aplicación de marcos jurídicos distintos, así como a divergencias en el contenido de ambos contratos.

En conclusión, la diferencia cuantitativa en la duración de la prestación es el rasgo distintivo entre un contrato a jornada completa y uno a tiempo parcial, por constituir el tiempo uno de los elementos definidores esenciales en

---

<sup>341</sup> . Con anterioridad a 1994, se entendía como trabajo a tiempo parcial la reducción como mínimo de un tercio de la jornada, y si este requisito no se cumplía, no se aplicaba el régimen legal establecido para esta modalidad contractual. Sin embargo, en la reforma de 1994 del TTP, este límite desaparecía, considerándose toda duración inferior a la habitual como TTP, lo que no dejaba de provocar una cierta ambigüedad. En 1998, se introdujo nuevamente una reducción mínima de la jornada: el 23 por cien.



ambas prestaciones. Y del hecho fundamental que caracteriza y define al trabajo a tiempo parcial derivan una serie de consecuencias que llevan a un tratamiento regulador diferenciado, y consiguientemente, un régimen jurídico distinto.

c) Siguiendo con los rasgos que confirman el trabajo a tiempo parcial como modalidad contractual propiamente dicha, en tercer lugar, podemos incluir entre ellos a la cotización a la Seguridad Social, caracterizada por la regla de la proporcionalidad en función del tiempo trabajado.

Esta cotización es el resultado lógico de la disminución de la jornada normal de trabajo, y constituye una característica que diferencia al trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo.

De este modo, una manifestación de ese régimen jurídico propio que otorga la menor duración de la jornada de trabajo a tiempo parcial, se produce en la aplicación del sistema de Seguridad Social<sup>342</sup>.

Ahora bien, la diferencia con el trabajo a tiempo completo, no radica únicamente en la articulación de un régimen de cotización en función del tiempo trabajado, sino más bien en la determinación del cómputo de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

Además, debe señalarse, como ya hemos indicado, que los rasgos mencionados del trabajo como modalidad contractual, son fruto de la posesión de marcos jurídicos distintos que derivan en regímenes jurídicos distintos.

---

<sup>342</sup> . Blasco Lahoz, J F, López Gandía, J y Momparler Carrasco, M A. *Curso de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, 2ª Edición, Valencia, 1995, p. 173. Antes del RD 144/1999, existía un sistema especial de Seguridad Social y distinto al común, en el que se cotizaba por cada hora realmente trabajada. La introducción de este peculiar sistema de cotización, supuso la ruptura con la cotización a la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial anterior. La cual, y tal y como disponía el artículo 74. 4 de la Ley General de Seguridad Social, no se realizaba en relación al tiempo trabajado, sino que, por el contrario, fijaba un tope mínimo de cotización coincidente con el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia de la duración de la prestación. Con la legislación posterior a la Reforma de 1994 se observaba que la cotización a la Seguridad Social se efectúa en relación al tiempo trabajado, pero en función únicamente de las horas realmente trabajadas, a diferencia de lo que venía ocurriendo con anterioridad, ya que la cotización a la Seguridad Social se venía realizando en razón de las horas o días - tal y como se preveía en el anterior artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores -.

Estos se manifiestan, por ejemplo –como ya se analizará en el capítulo de régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial- en una reducción salarial; en un régimen propio de horas extraordinarias basado en la prohibición de las mismas; en la posibilidad de prestar las llamadas “horas complementarias”; en el trabajo a tiempo parcial se constriñe la libertad formal en materia de contratación<sup>343</sup>.

d) El trabajo a tiempo parcial se caracteriza porque no constituye una modalidad contractual unitaria, sino que, por el contrario, supone un conjunto de subtipos o submodalidades que forman parte del mismo, que además gozan de caracteres propios que los singularizan, no solo frente al trabajo a tiempo parcial propiamente dicho, sino también frente al trabajo a tiempo completo, figuras que enumeramos a continuación:

1-*Los trabajadores fijos y periódicos*. Se trata de trabajadores contratados a tiempo parcial por tiempo indefinido, cuya prestación se realiza en fechas ciertas.

2-*Los trabajadores fijos discontinuos*, que han dejado de ser considerados modalidad contractual del trabajo a tiempo parcial a tenor del Real Decreto—Ley 5/2001. Son trabajadores por tiempo indefinido que se caracterizan por ser incierto el período en el que van a desarrollar su actividad, ya que depende de factores estacionales, teniendo que ser llamados en la forma y orden que se determine en los correspondientes convenios colectivos. Así, el Convenio colectivo para las Industrias de Elaboración de Arroz<sup>344</sup> en su artículo 18.3º prevé que los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por estricto orden de antigüedad en su categoría. El Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales<sup>345</sup> en su artículo 20 establece que el llamamiento se hará por riguroso orden de antigüedad. El Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados en el artículo 51 prevé la forma de

---

<sup>343</sup> . También se encuentra la exigencia de forma escrita en el artículo 18 del R. D 2317/1993.

<sup>344</sup> . BOE 31 agosto 2004.

<sup>345</sup> . BOE 2 septiembre 2005.

llamada del fijo-discontinuo, que será por orden de sus últimas incorporaciones mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a tales fines el trabajador.

Hasta el punto que en el supuesto en que no se produjera tal llamada al trabajador, se entendería que se ha llevado a cabo un despido, pudiendo el trabajador reclamar en procedimiento de despido improcedente ante la jurisdicción competente.

Respecto a la Seguridad Social, además de serles aplicable el sistema especial del trabajo a tiempo parcial - que se estudiará más adelante -, se mantiene la obligación de cotizar por todo el período que el trabajador esté en alta o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter de discontinuo.

3-Los *trabajadores marginales*, fueron incorporados en la reforma de 1994 y tras la de 1997 han sido equiparados al resto de trabajadores a tiempo parcial. Se trata de aquellos trabajadores que prestan su trabajo en una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes. A estos trabajadores, antes de su equiparación, solamente se les reconocían una serie de prestaciones de Seguridad Social<sup>346</sup>. Por ello, su régimen de Seguridad Social se diferenciaba claramente del de los trabajadores a tiempo completo, e incluso del resto de trabajadores contratados a tiempo parcial.

Actualmente su situación ha cambiado notablemente, y han pasado a tener protegidos todos sus derechos sociales, con lo cual han desaparecido como subtipo de trabajo a tiempo parcial convirtiéndose en trabajadores a tiempo parcial.

4-*Trabajadores que acceden a la jubilación flexible o a la jubilación parcial con o sin contrato de relevo*. El primer supuesto se refiere a la reincorporación del trabajador al mercado laboral tras su jubilación a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial. El segundo o bien puede ser un trabajador que decide continuar trabajando y no jubilarse, o bien ser un trabajador que opta por jubilarse en parte antes de alcanzar la edad de

---

<sup>346</sup> . Tales como las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad y Fondo de Garantía Salarial.

jubilación. Este último caso únicamente pueden llevarlo a cabo aquellos trabajadores a quienes les falten como máximo cinco años para su jubilación y que soliciten una jubilación parcial, quedando su jornada reducida al como mínimo un 25 por cien, y como máximo un 85 por cien, al igual que su salario. Simultáneamente, la Empresa esta obligada a estipular un contrato denominado de relevo. Así, ha de contratar a un trabajador en situación de desempleo inscrito como tal en la Oficina de Empleo, o a un trabajador ya contratado de forma temporal en la empresa, con el fin de cubrir al menos la parte vacante del puesto de trabajo, y como mínimo hasta la fecha de la jubilación.

5- EL trabajo a tiempo parcial concentrado se refiere a aquellos supuestos en que los trabajadores han acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate en esos períodos de trabajo concentrado. Lo que provoca que existan momentos de inactividad superiores al mes.

Esta figura se caracteriza por poseer un sistema particular de Seguridad Social, no sólo frente al tiempo completo, sino frente al propio tiempo parcial, por el cual además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda atendiendo a la actividad y en tanto en cuanto no se extinga su relación, subsistirá la obligación de cotizar(Disposición adicional tercera del Real Decreto1131/2002, de 31 de octubre , por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial).

<b>MODALIDAD CONTRACTUAL</b>	<b>TIPO DE JORNADA</b>	<b>DURACIÓN DEL CONTRATO</b>	<b>¿SUBTIPO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?</b>	<b>VIGENTE</b>
Fijo—discontinuo Artículo 15.8 del ET	Tiempo completo o a tiempo parcial si se pacta en convenio colectivo sectorial	Tiempo indefinido	No	Sí
Trabajo a tiempo parcial Común	Tiempo parcial	Tiempo indefinido o temporal	No	Sí
Fijo—periódico Artículo 12.3 del ET	Tiempo parcial	Tiempo indefinido	Sí	Sí
Marginal Artículo 12 del ET tras la reforma de 1994	Tiempo parcial (como máximo 12 horas a la semana o 48 horas al mes)	Tiempo indefinido o temporal	Sí	Hasta 1997

Contrato de relevo Artículo 12.6 del ET	Tiempo completo o Tiempo parcial	Tiempo indefinido o temporal	Sí	Sí
Trabajo a Tiempo Parcial Concentrado	Tiempo parcial	Tiempo indefinido	Sí	Sí

## II.4. SUBMODALIDADES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### II.4.1. El contrato de relevo

Aunque el trabajo a tiempo parcial hizo su aparición por primera vez - como ya se ha señalado anteriormente - en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, no ocurrió lo mismo con una de sus principales submodalidades, el contrato de relevo, que no vería la luz hasta la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 a través de la Ley 32, de 2 de agosto de 1984.

En esa reforma el legislador pretendió combatir el alto desempleo propiciado por la situación de crisis económica que se estaba sufriendo en aquél momento. Este hecho impulsó al legislador a activar una nueva política de empleo basada en la flexibilidad del mercado de trabajo, cuyo objetivo primordial fue intentar potenciar el empleo a toda costa. Por ello, se decidió llevar a cabo una flexibilización de las distintas figuras contractuales, y a la vez que un reparto del empleo. Todo ello a través de la incorporación de distintas medidas en formas de contratación basadas en la idea de la solidaridad. Ante la falta de empleo, el legislador optó por intentar repartir el poco trabajo existente entre la mayor cantidad de trabajadores posible<sup>347</sup>.

Esta tendencia general de la política laboral se reflejó en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, y como respuesta a esa política, se introdujo un quinto apartado a la redacción original del artículo 12 del E. T. Tal introducción supuso una novedad importante, ya que se trataba del nacimiento de la primera submodalidad del trabajo a tiempo parcial, que se denominó *contrato de relevo*.

Desde un comienzo se caracterizó por tratarse de un *part-time*, aunque, eso sí, bastante peculiar<sup>348</sup>, puesto que como veremos más adelante, fue

---

<sup>347</sup> . Garrido Pérez, E, *El contrato...*op. cit., p.9.

<sup>348</sup> . Ello se desprende del propio artículo 8 del R. D 1991/1984 *se halla sometido al régimen del contrato de trabajo a tiempo parcial con las siguiente peculiaridades...*

concebido como una medida de reparto del empleo a través de jubilaciones, aunque estas fuesen parciales<sup>349</sup>.

Entendemos por contrato de relevo aquél que se concierta con un trabajador inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo – reciba o no prestaciones- o, con un trabajador ya contratado de forma temporal por la empresa, con el que se pretende completar la reducción de jornada, que ha solicitado otro trabajador de la empresa, que anhela una jubilación parcial o progresiva.

El artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores regula la figura del contrato de relevo CASAS BAAMONDE destaca que con la última reforma laboral del año 2001, en el contrato de relevo se han perseguido objetivos distintos. Con anterioridad se pretendía compartir puestos de trabajo entre trabajadores maduros o de edad avanzada y jóvenes. En la citada reforma, se ha llevado a cabo un proceso de desconexión respecto el contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial. Así, en el caso del acceso a la jubilación parcial no es necesario concertar un contrato de relevo<sup>350</sup>. Se trata de un contrato que se haya condicionado a la preexistencia de una jubilación parcial<sup>351</sup>, en la que el trabajador no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, aunque también podría concertarse para el supuesto de que la hubiera alcanzado y pretendiera prolongar su laboralidad. Esta distinción basada en la edad del trabajador que solicita la jubilación, dará lugar a dos supuestos de contrato de relevo<sup>352</sup>, que vemos a continuación.

A) El primero, se refiere cuando un trabajador antes de alcanzar la edad de jubilación decide jubilarse a tiempo parcial progresivamente. En esta modalidad de jubilación el legislador exige al empresario que a su vez celebre un contrato de relevo de forma simultánea. Se trata de un trabajador que no haya cumplido la edad de jubilación, al que le falten como máximo cinco años

---

<sup>349</sup> . Comunidades Europeas, “Orientación sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre jubilación flexible” : revista de Trabajo, nº 61 y 62, 1981. P.259.

<sup>350</sup> . Casas Baamonde, E., “La nueva...”, op.cit., p.555.

<sup>351</sup> . Artículo 166 Ley General de Seguridad Social.

<sup>352</sup> Artículo 166.1 de la Ley General de Seguridad Social y artículo 12.6, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.



para la edad exigida<sup>353</sup>, y cumpliendo todos los requisitos para acogerse a la pensión de jubilación de la Seguridad Social<sup>354</sup>, decida acordar con la empresa una reducción de su jornada - que oscile entre un 25 y un 85 por cien como máximo -, que lleva aparejada la subsiguiente disminución proporcional de su salario.

B) En cuanto, a la otra posibilidad, no sería obligatoria para el empresario, y es para el caso que el trabajador haya cumplido los 65 años y decida continuar su vida laboral, pero a tiempo parcial, en vez de jubilarse. En este caso no ha de celebrarse el contrato de relevo como exigencia, sino de manera voluntaria<sup>355</sup>.

Como hemos estudiado, el nacimiento del contrato de relevo no depende únicamente de que un trabajador (desempleado e inscrito en el INEM, o temporal de la empresa) y un empresario decidan celebrarlo, sino que por el contrario, depende de la existencia previa de otro trabajador que opte, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos por el legislador, por una jubilación parcial progresiva, haya o no alcanzado la edad para ella<sup>356</sup>.

Es por ello que el contrato de relevo viene configurado legalmente de la siguiente manera:

a) Como elemento previo es necesario que un trabajador decida iniciar o prolongar su vida laboral a través de una jubilación progresiva, y opte por reducir su jornada como mínimo un 25 por cien.

b) En segundo lugar, esa parte de la jornada dejada libre pasa a ser ocupada por otro trabajador - desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo, o temporal- a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, denominado contrato de relevo.

La posibilidad de concertar el contrato de relevo a tiempo completo es una novedad de la reforma de 1998, aunque GONZÁLEZ DEL REY

---

<sup>353</sup> . Artículo 166.2 la Ley General de Seguridad Social.

<sup>354</sup> .Artículo 160 y s.s. de la Ley General de Seguridad Social.

<sup>355</sup> . Suárez Fernández, A., “Contrato a...”,op.cit., p.117, y Casas Baamonde, E., “La nueva...”,op.cit.,pp.556 y 557.

<sup>356</sup> . Martínez Emperador, R., “El contrato...”, op.cit., p.48, entiende que el contrato de relevo “es el último eslabón de una cadena de acontecimientos jurídicos que parte de la previa existencia de una relación laboral indeterminada y a tiempo completo”.

RODRÍGUEZ ya lo consideraba así, entendía que el hecho de que el legislador se limitara a precisar la jornada mínima del contrato de relevo permitía que se pudiera realizar a tiempo completo<sup>357</sup>.

c) En tercer término, el contrato de relevo puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada que según CASAS BAAMONDE, se trata de un nuevo supuesto de contratación temporal no prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores<sup>358</sup>. Sin embargo, hemos de diferenciar los dos supuestos.

Si la causa que motiva el contrato de relevo es el haberse iniciado una jubilación parcial, podremos concertarlo de manera temporal, como máximo cinco años, y equivalente al tiempo que le reste al jubilado parcial para cumplir 65 años. Si alcanzada la edad, el jubilado continúa prestando servicios, podrá acordarse la prórroga del contrato de relevo por acuerdo entre las partes por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en que se vaya a producir la jubilación total.

Si por el contrario, nos encontramos ante una prolongación de la vida profesional vía jubilación parcial, la duración determinada será anual, prorrogándose por períodos anuales, y extinguiéndose al concluir el año en que se produzca la jubilación completa.

Asimismo, y para ambos supuestos, si el relevista continúa trabajando cuando el trabajador se ha jubilado totalmente, se entiende que se ha producido una prórroga tácita y se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

La otra opción que cabe es que también tiene la posibilidad de acordarse por tiempo indefinido.

Se hace un llamamiento a la negociación colectiva para que establezca medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Dicho contrato goza de las siguientes notas o características:

- El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- Se permite que el relevista desempeñe el mismo puesto o uno similar.

---

<sup>357</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., p. 300.

<sup>358</sup> . Casas Baamonde, E., “La nueva...”, op.cit., p.557.

En el contrato de relevo, además, concurren dos circunstancias: la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro nuevo a tiempo parcial, y la celebración de otro contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, según el caso, con un trabajador desempleado o temporal, llamado sustituto, que recibe la calificación de contrato de relevo.

El contrato de relevo constituye una modalidad contractual que surge en torno a la base jurídica del trabajo a tiempo parcial. Pero posee un rasgo que lo individualiza no sólo ya frente al de trabajo a tiempo parcial, sino también frente a otras modalidades contractuales, con las que pudiera guardar afinidad<sup>359</sup>. Este rasgo lo constituye el hecho de tratarse de un trabajo compartido. Así, entran en juego dos trabajadores que comparten el mismo puesto de trabajo, de tal forma que va a ser este carácter el que le dote de su propia regulación jurídica dentro del trabajo a tiempo parcial.

Se observa que aunque con este subtipo especial de trabajo a tiempo parcial se pretendían fines similares a los de las jubilaciones anticipadas, el supuesto es completamente diferente. El contrato de relevo es una figura que combina la jubilación progresiva con el fomento del trabajo y con el reparto del mismo.

De hecho y al igual que sucedía en las jubilaciones anticipadas, en el contrato de relevo se parte de la idea de potenciar el empleo a costa de cesiones de trabajo. Sin embargo en este caso - y a diferencia de las primeras - estas cesiones son parciales y no completas. No suponen el abandono total del mercado de trabajo por parte del trabajador, sino la salida del mismo de una forma paulatina y más lenta. En contrapartida, las jubilaciones anticipadas pretenden incrementar el empleo para los trabajadores desempleados, a través de la retirada de los trabajadores a los 64 años.

Además, en las jubilaciones anticipadas era necesario que tal retirada se hallara prevista en Convenio colectivo o en acuerdo colectivo. En este peculiar

---

<sup>359</sup> . Ojeda Avilés, *Las nuevas formas de contratación laboral*, p.82. Vid, Pérez Garrido, E, *El contrato...*, op. cit., p. 74, señala que dicho autor diferencia el contrato de relevo de otras

subtipo de trabajo a tiempo parcial, no es necesaria mención alguna en cualquiera de esas disposiciones, ni en ninguna otra.

En síntesis, lo que se está propiciando con el contrato de relevo es la posibilidad de jornadas más reducidas para el trabajador que se acerca a su jubilación ordinaria. Se pretende lo que podríamos denominar como una *semijubilación*<sup>360</sup>.

#### II.4.2 Jubilación flexible y jubilación parcial

Entre las recientes novedades introducidas en materia de jubilación a través de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, destaca la de la jubilación flexible. Cabe diferenciar tres modalidades de jubilación, que provocan la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial<sup>361</sup>: la flexible<sup>362</sup>, la parcial antes de cumplir 65 años, y la parcial una vez alcanzada la edad de jubilación común<sup>363</sup>.

La jubilación flexible<sup>364</sup> constituye el supuesto de que un trabajador que se encuentre disfrutando de su pensión de jubilación<sup>365</sup>, decida reincorporarse nuevamente al mercado laboral a través de un contrato de trabajo a tiempo

---

modalidades contractuales con las que pudiera guardar similitud, a saber: el auxiliar asociado y el contrato de grupo.

<sup>360</sup> . Ojeda Avilés, A, “Los contratos...”, op.cit.,p.48.

<sup>361</sup> .Se trata de formas distintas de jubilación. Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L, *Instituciones de Seguridad Social*, 18ª ed.Madrid,2002, p.349. Piñeyroa De La Fuente, A.J.,”El Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible como concreción normativa del Pacto de Toledo”, *Información Laboral*, nº5,2002, pp.7 y 8. Rodríguez Izquierdo, R., “La jubilación...”,op.cit.,p.25.

<sup>362</sup> . Rodríguez Izquierdo, R., “La jubilación flexible y la jubilación parcial” *Tribuna Social*, nº152-153,2003, p.25, señala que “*la edad no siempre supone un menoscabo de las facultades físicas o intelectivas del sujeto, que en muchos casos prefiere mantenerse activo tras cumplir la edad ordinaria de jubilación antes de adquirir la condición de pensionista o una vez adquirida*”.

<sup>363</sup> . Artículo 165.1 párrafo 2º Ley General Seguridad Social, prevé que se pueda combinar un trabajo a tiempo parcial con la jubilación, ya se produzca antes o después del cumplimiento de los 65 años.

<sup>364</sup> . Suárez Fernández, a., “Contrato a...”,op.cit., p.116, pone de manifiesto que esta nueva posibilidad “*reafirma el principio de nuestro sistema laboral de que el cumplimiento de la edad de jubilación no es causa de extinción del contrato de trabajo*”.

parcial; no se exige, pues, la subsiguiente celebración de un contrato de relevo. Ello es debido a que no se pretende sustituir a nadie, ya que se trata de un trabajador que ya ha cesado en la actividad.

En cuanto a la jubilación parcial, habría que distinguir dos subtipos. Aquel en que el trabajador aún no ha alcanzado la edad y pretende iniciar una jubilación parcial, y aquel en que incluso decide prologarla una vez alcanzada<sup>366</sup>.

En el primer supuesto, es necesaria la concertación de un contrato de relevo, ya que la finalidad de la misma es la de sustituir a un trabajador. Mientras que en el segundo, no. Las dos diferencias entre estas dos formas - de no retirada del mercado laboral- estriban en la edad del trabajador – la de 65 años o menos de 65-, y en la exigencia o no de concertar un contrato de relevo. Hecho que depende de la edad que tenga el trabajador en el momento en que decide acceder a la jubilación parcial.

En los tres casos, lo que se ha producido es una transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial con la misma finalidad: no abandonar del todo el mercado de trabajo. Pero ello lo hacen desde perspectivas distintas. El primero ya se ha jubilado totalmente y decide reincorporarse. El segundo opta por jubilarse anticipadamente y de forma parcial. Y el último, piensa prolongar su jubilación parcial una vez haya alcanzado la edad de jubilación.

Sin embargo, el régimen jurídico de este contrato de trabajo es el mismo en las tres modalidades de jubilación. En síntesis, y como ya hemos visto se trata de un trabajador que ha optado por reducir su jornada laboral entre un 25 por cien –como mínimo -, y un 85 por cien –como máximo- respecto a un trabajador a tiempo completo comparable. O sea, ha decidido transformar su contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial, y compatibilizarlo con la pensión.

Es un supuesto especial de un contrato de trabajo a tiempo parcial, por que el trabajador que realiza la prestación es en parte jubilado y en parte trabajador activo. Este rasgo propio es el que le proporciona, a este tipo de

---

<sup>365</sup> . Rodríguez Izquierdo, R., “La jubilación...”, op.cit., p.26, ya sea una jubilación ordinaria, reducida o anticipada, lo relevante es que ya haya cesado en su actividad.

<sup>366</sup> . Novedad introducida por la Ley 24/2001.

trabajo, el carácter de submodalidad frente al trabajo a tiempo parcial ordinario. Vamos a pasar a enumerar sus particularidades.

En primer lugar y en relación a su jornada laboral, cabe remarcar que se caracteriza por una reducción muy concreta respecto a la de referencia-trabajador a tiempo completo comparable -, es decir, se ha establecido un tope máximo y mínimo. Ha de ser una aminoración de la jornada comprendida entre un 25 por cien y 85 por cien como máximo.

El establecimiento de estos topes es un hecho que sorprende, teniendo en cuenta que el nuevo concepto de trabajo a tiempo parcial- introducido por el artículo 1.3 de la Ley 12/2001, de 9 de julio- ha apostado por la supresión del límite máximo de la legislación anterior. Así, se configura un tiempo parcial sin topes máximos ni mínimos, salvo el propio del tiempo completo. Parece que en última instancia se están limitando las posibilidades de concertación de contratos de relevo, y aunque éste no tiene límite establecido, como el jubilado parcial sí lo tiene y su jornada depende de la reducción de la del jubilado, acaba teniéndolo. CASAS BAAMONDE justifica el establecimiento de estos porcentajes limitativos en el hecho de hacer compatible esta situación contractual con el devengo por el trabajador jubilado parcial de una pensión de la Seguridad Social<sup>367</sup>.

En segundo lugar, hay que señalar que esa reducción de jornada experimentada, conlleva una disminución proporcional del salario. Por otro lado, la jubilación trae como consecuencia la percepción de la pensión correspondiente. Sin embargo, en este caso, habrá que tener en cuenta que no se trata de una jubilación completa, sino únicamente parcial. Por ello, el trabajador solamente percibirá parte de la prestación a la que tiene derecho. Y será proporcional a la jubilación experimentada.

En consecuencia, el salario del jubilado parcial estará compuesto por su retribución mensual y por su pensión de jubilación, siempre ambas en proporción a la reducción de la jornada experimentada.

Seguidamente queda por abordar la duración de este contrato. El contrato podrá ser de duración determinada o de tiempo indefinido - que se extinguirá por propia decisión del trabajador o, en su caso, en los términos que disponga la negociación colectiva.

### **II.4.3.Los trabajadores fijos-discontinuos**

#### **II.4.3.1.Evolución legislativa del trabajador fijo-discontinuo: antecedentes**

Aunque la primera regulación general de los trabajos fijos-discontinuos en nuestra legislación laboral no se produjo hasta el año 1976 con motivo de la Ley de Relaciones Laborales, vamos a realizar un breve repaso de las distintas etapas legislativas de este tipo contractual hasta llegar a dicha Ley de Relaciones Laborales, así como sus posteriores modificaciones.

En un primer momento pese a que en el Código de Trabajo de 23 de agosto 1926, no se encontraba ningún precepto legal que tuviera únicamente por fin establecer las reglas concretas de esta forma contractual, ni de su régimen jurídico, este hecho no impedía que este tipo de contratación se llevara a cabo, ya que a tenor de los preceptos destinados a la duración del contrato de trabajo, podían realizarse este tipo de contrataciones al ser posible recurrir a la contratación temporal sin ningún tipo de control ni límite. Por lo que podemos afirmar que a través del uso indebido de la contratación temporal podían tener cabida trabajos que obedecían a necesidades fijas de la empresa, como era el caso del trabajo fijo-discontinuo<sup>367</sup>.

Asimismo, la Ley de Contrato de Trabajo ( tanto la de 21 de noviembre de 1931 como la de 26 de enero de 1944) no contenía nada respecto al fijo—discontinuo y así de la misma forma que el Código de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo mostraba su indiferencia sobre la duración de los contratos de trabajo, ya que no hacía referencia alguna a la presunción en favor del contrato indefinido. Esto traía como consecuencia toda una serie de prácticas abusivas en materia de contratación temporal.

Sin embargo, las normas sectoriales dictadas en cada ámbito de la actividad laboral al amparo de las Reglamentaciones de Trabajo de 1942,

---

<sup>367</sup> . Casas Baamonde, E., “La nueva...”, op.cit., p.556.

<sup>368</sup> . Martínez Abascal, V., “El contrato fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico” Revista Española Derecho Trabajo número 36, 1988, pp. 572-573, se institucionaliza la contratación día a día para los jornaleros y la

fueron las que tuvieron como acometido regular - aunque no con la intensidad actual<sup>369</sup> - un tipo de trabajo fijo de duración indefinida, de carácter discontinuo, y que se realizaba en la actividad normal de la empresa<sup>370</sup>.

La siguiente fase legislativa la constituye la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que supone la incorporación del trabajo fijo-discontinuo a un texto legal. A partir de este momento se tendría un concepto de trabajo fijo-discontinuo general aplicable a todas las ramas de la actividad<sup>371</sup>, debido a que se introdujo la concordancia entre la naturaleza de la prestación y el tipo de contrato<sup>372</sup>, lo que llevaba a que nos encontráramos ante un tipo u otro de contrato de trabajo, dependiendo del carácter de la actividad que se fuera a desarrollar. Si se trataba de una actividad fija correspondería un contrato indefinido; si la actividad era determinada, un contrato temporal, pero si nos encontrábamos ante una actividad que destacara por su carácter permanente, pero interrumpido a la vez, habrían de contratarse trabajadores que se sometieran a las características de la misma. En último lugar, si se trataba de actividades que en determinadas épocas del año se veían incrementadas precisaban trabajadores fijos, que únicamente prestaban sus servicios en esos momentos; estos contratos eran importantes, en relación a la transformación, a

---

contratación temporal por años. Martín Valverde, A. "Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural", *Temas Laborales*, nº 2, 1985, p. 27.

<sup>369</sup> . Yanini Baeza, J., *La contratación para trabajos fijos-discontinuos*, Madrid, 1998, entiende que ni las Reglamentaciones de Trabajo ni las Ordenanzas Laborales llegaron a tipificar un contrato de trabajo propio de actividades intermitentes, sino que establecían la clasificación del personal en atención a la permanencia de la relación laboral. Lo que en consecuencia propiciaba que para un mismo trabajo dependiendo de su duración el régimen aplicable fuera distinto en los diferentes sectores de actividad.

<sup>370</sup> . Ríos Salmerón, B., "La contratación de trabajadores fijos-discontinuos", *Documentación Laboral*, 1985, nº 16, afirma que el primer reglamento que recoge con mayor precisión la figura del fijo-discontinuo se encuentra en el artículo 3º Reglamento de Trabajo de Industrias de Conservas, Orden Ministerial de 12 de julio de 1939, BOE de 29 de julio. Asimismo, Martínez Abascal, V., "El contrato...", *op.cit.*, p.573, cita otros tantos, como el Reglamento de Trabajo en la Industria de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 13 de octubre de 1958, BOE de 25 de noviembre; artículo 8º., 2º, Ordenanza Laboral en las Factorías Bacaladeras, Orden Ministerial de 29 de julio de 1970, BOE de 26 de agosto; Ordenanza Laboral en las Industrias de Conservas y Salazones de Pescado, Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971.

<sup>371</sup> . Artículo 16.1 "Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen la actividad... tendrán la consideración a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos".

<sup>372</sup> . Martínez Abascal, V., "El contrato...", *op.cit.*, p. 579, y López López, J., "Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término" en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, p. 360.



la manufactura y puesta en marcha de mercados de los productos agrarios, que como sabemos, hoy en día es absolutamente necesaria.

En la Ley de Relaciones Laborales se incorporaba la distinción entre trabajos fijos discontinuos y los fijos continuos. En el primer supuesto debía considerarse que aunque se tratara de una actividad caracterizada por la discontinuidad, ésta no provocaba que la relación laboral quedara extinguida cada vez, sino que por el contrario, el legislador ofrecía la posibilidad al trabajador de que en caso de no ser llamado nuevamente - tras la interrupción del contrato - respetando el orden de antigüedad - pudiera incoar un procedimiento de despido contra el empresario por no haber sido llamado<sup>373</sup>.

En 1980 con motivo de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo fijo-discontinuo pasó a formar parte del mismo, en el artículo 15 dedicado a la contratación temporal. MARTÍNEZ ABASCAL afirma que la tendencia ampliadora de la contratación temporal en aras de combatir el alto desempleo registrado - el 5.27 por cien en 1976, y el 12.60 por cien en 1980 - llevó a la “*deficiencia técnica*” de ubicar el trabajo fijo-discontinuo entre las posibilidades de contratación temporal. En este mismo sentido, MARTÍNEZ EMPERADOR, LÓPEZ GANDÍA, GARCÍA ORTEGA y YANINI BAEZA<sup>374</sup>.

La línea en la que se mueve el trabajo fijo-discontinuo dentro del Estatuto de los Trabajadores es la misma que la de la Ley de Relaciones Laborales, es decir, continua la distinción entre trabajos fijos-discontinuos y fijos-periódicos, con la única particularidad que a esta normativa, se añade que habrían de ser llamados cada vez que hubieran de prestarse servicios. Aunque no se estableció en orden a qué razón debía hacerse el “llamamiento”, y se omitieron sus consecuencias, es decir, se derogó la acción de despido en caso de falta de llamamiento.

Cabe decir que el trabajo fijo-discontinuo va a topar con dos figuras contractuales, que le van a plantear problemas de delimitación y de concepto, y

---

<sup>373</sup> . Artículo 98 de la LPL.

<sup>374</sup> . Martínez Abascal, V., “El contrato...”, op.cit., p. 580, Martínez Emperador, R., “Duración del contrato de trabajo”, *Comentarios a leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo. IV, Madrid, 191, pp. 163 y s.s. López Gandía, J., “Artículo quince. Duración del contrato”, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981, pp.112 y s.s. García Ortega, J., *Las relaciones laboral y de Seguridad*

que son a saber, por un lado, el contrato temporal eventual<sup>375</sup>, y por otro, el trabajo a tiempo parcial<sup>376</sup>.

Respecto al primero, se produce en su definición un exceso al incluirse las “razones de temporada” entre sus motivos de utilización, es decir, dando esta figura contractual respuesta a un tipo de prestación que va más allá de sus límites, de tal forma que supera sus propias fronteras de ser un contrato de trabajo típicamente temporal al abordar e invadir toda una serie de supuestos que no poseen carácter temporal, sino indefinido, aunque interrumpido.

Sin embargo, habría que afirmar al respecto, que ni la doctrina<sup>377</sup> ni la jurisprudencia<sup>378</sup> acogieron al trabajo de campaña como un supuesto de contratación eventual, sino que por el contrario lo entendieron como un contrato fijo, pero de carácter discontinuo.

En cuanto a los problemas de deslinde con el trabajo a tiempo parcial, estos eran debidos a la amplitud del concepto del trabajo a tiempo parcial, que había incluido como módulo de referencia temporal el anual. Así, se consideraban trabajadores a tiempo parcial a aquellos que también prestaran sus servicios un número determinado de días al año. Lo cual venía a coincidir con el concepto de trabajador fijo-discontinuo, que era el de aquél trabajador que realizara sus servicios únicamente un número determinado de días al año, de tal forma que una misma prestación podía concertarse bajo tres contratos diferentes, a saber: eventual, tiempo parcial, o fijo-discontinuo.

---

*Social de los trabajadores fijos discontinuos*, Barcelona, 1990, p.61. Yanini Baeza, J., *La contratación...*, op.cit., p. 7.

<sup>375</sup> . Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores : “Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa”.

<sup>376</sup> .Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores : “*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 de que se trate en el mismo período de tiempo*”.

<sup>377</sup> . Martínez emperador, R., *Estabilidad en el empleo y contratación temporal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983, p.210. Alonso Olea, M., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, p. 65.

<sup>378</sup> . Martínez Abascal, V., “El contrato...”, op.cit., p. 583 detalla las Sentencias del TCT al respecto, a saber: de 13 de junio de 1983 Ar.4062 ; 23 de julio de 1981, Ar.4987 ; 30 de abril de 1982 Ar.2511 ; 6 de julio de 1982, Ar.4207 ; 20 de octubre de 1982, Ar.5594 ; 29 de octubre de 1982, Ar.5808 ; 9 de diciembre de 1982, Ar.7121; 23 de abril de 1983, Ar.3488; 6 de marzo de 1983, Ar.8346 ; 6 de julio de 1984, Ar.6145; 11 de diciembre de 1984 Ar. 9536; y de 16 de enero de 1985, Ar.236. Excepciones Sentencias del TCT de 26 de enero de 1982, Ar.358 ; 27 de abril de 1982, Ar.2429 ; 11 de noviembre de 1982, Ar.6196 ;31 de mayo de 1983, Ar.4972 ; 31 de octubre de 1983, Ar.9044; 2 de mayo de 1984, Ar.3916; y 18 de septiembre de 1984, Ar.6929.

El legislador, con la reforma de 1984, pone solución a todos los problemas planteados en relación al trabajo fijo-discontinuo, y supera todas sus deficiencias. Ello lo hace mediante dos tipos de mejoras: la de la tipificación de la figura ; y la de la delimitación del contrato eventual y del de trabajo a tiempo parcial.

En primer lugar, opta por cambiar el lugar donde se ubicaba el fijo-discontinuo y pasa a enclavarlo en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores<sup>379</sup>. En segundo lugar, la expresión “razones de temporada” desapareció del contrato eventual. Con lo cual quedaban claros los lindes entre ambas figuras. En tercer lugar, respecto al trabajo a tiempo parcial, el legislador decidió redefinir de nuevo dicho trabajo, quedando así excluidas de su ámbito de aplicación las prestaciones en cómputo anual.

En cuanto al llamamiento, se estableció que los trabajadores sujetos a dicho contrato debían ser llamados en orden a la antigüedad, cada vez que se iniciasen las actividades para las que fueron contratados.

Posteriormente y ya con la reforma de 1994, se produce un vuelco en la figura del trabajo fijo-discontinuo y así es asimilada por el trabajo a tiempo parcial, de tal forma que el trabajo fijo-discontinuo que era considerado como una forma contractual autónoma e independiente, pasa a ser una submodalidad del trabajo a tiempo parcial – aunque con sus propias especialidades -, junto con el contrato de relevo y el de trabajo marginal<sup>380</sup>. El trabajo fijo-discontinuo constituirá un tipo muy particular de trabajo a tiempo parcial, hasta el punto que pasa a ser regulado en el artículo 12 relativo al trabajo a tiempo parcial.

Esta asimilación es debida al nuevo concepto que surge del trabajo a tiempo parcial. A partir de este momento se va a considerar como trabajador a

---

<sup>379</sup> . Artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores : el “*contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tiene la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo*”. Asimismo el artículo 11 del Real Decreto 2104/1984 añade que tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, “*tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general*”.

<sup>380</sup> . Que con la reforma de 1997 será derogado.

tiempo parcial a aquél que presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior al habitual dentro de esa actividad. La introducción del cómputo anual lleva a que sea posible tal absorción, a la vez que se aumenta el campo de actuación del trabajo a tiempo parcial, ya que se han visto ampliados los módulos temporales dentro de los que se mueve.

El trabajo a tiempo parcial a su vez, se subdivide en dos variedades: la del trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido común y la del trabajo fijo-discontinuo. Así, el rasgo diferenciador entre ambas figuras va a residir en la interrupción o no de la actividad. El trabajador fijo-discontinuo es aquél que no trabaja todos los días considerados como laborales del año<sup>381</sup>.

Sin embargo, aunque esta parece ser la reforma más definitiva, no es la última que se ha producido en materia de trabajo fijo-discontinuo. Así, el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, ha introducido los últimos retoques en aras a dar solución a los problemas de confusión que se venían planteando. Por un lado, se ha ubicado al trabajo fijo-discontinuo de forma separada en el artículo 12. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, se ha establecido expresamente el desdoblamiento que se produce dentro del trabajo fijo-discontinuo, a saber: el fijo-periódico, y el fijo-discontinuo.

El trabajo fijo-discontinuo hasta esos momentos era considerado como un tipo muy particular de trabajo a tiempo parcial, es decir, se trataba de una submodalidad del tiempo parcial, pero con substantividad y carácter propios.

Asimismo, cabía distinguir dentro del tipo fijo-discontinuo dos subtipos, que aunque gozaban de los mismos caracteres también presentaban sus particularidades. Así, de una parte se encontraba el llamado fijo-periódico, que se refería a aquellos incrementos de trabajo que se podían producir dentro del volumen normal de la empresa en determinadas épocas del año, pero siempre en fechas ciertas. De otra parte, el fijo-discontinuo, se refería a aquellas actividades que dependían de factores estacionales. En consecuencia, no se conocía ni su inicio ni su terminación con certeza, sino que ello dependía de la campaña. Debido a la incertidumbre que esto provocaba, el legislador había previsto que el empresario tenía la obligación de anunciar al trabajador la fecha exacta en la que se iba a reanudar su relación laboral. Y lo haría en la forma y orden que establecieran los Convenios colectivos correspondientes. Asimismo,

se preveía en el supuesto de incumplimiento, que el trabajador afectado podría incoar la acción del despido ante la jurisdicción competente.

#### II.4.3.2. Concepto de fijo-discontinuo

Como ya se ha analizado, en el apartado anterior, el trabajo fijo-discontinuo se ha caracterizado por tratarse de una figura que no ha gozado de una regulación estable y homogénea, sino que, por el contrario, cabe decir que se trata de una forma contractual que ha ido evolucionando y modificándose a lo largo de los años, y dependiendo del momento legislativo en una línea u otra.

Así, en unas épocas se la ha considerado una modalidad contractual autónoma, a la que se ha tendido a separar y delimitar de otros tipos contractuales similares. Este sería el caso de los contratos de duración determinada – eventuales o por obra o servicio determinados -, de los cuales se diferencia en el carácter temporal de los mismos frente al permanente de los fijos discontinuos<sup>382</sup>.

En otros momentos legislativos se ha optado por su asimilación por parte del contrato de trabajo a tiempo parcial, como ha sido la tendencia precedente a la legislación vigente. Así, se los incluyó dentro de la regulación del trabajo a tiempo parcial<sup>383</sup>, como un subtipo del mismo, ya que el número de horas que se trabajaban en cómputo anual eran inferiores al tiempo completo, y en concreto suponía una reducción de la jornada como mínimo de un 23 por cien, de manera que el rasgo que la configuraba como una submodalidad de trabajo a tiempo parcial, y no como trabajo a tiempo parcial común, era el hecho de prestarse de forma intermitente. Y se la consideraba por tiempo indefinido, aunque únicamente se producía en determinadas épocas del año, quedando el resto del año en suspenso hasta la próxima temporada<sup>384</sup>.

---

<sup>381</sup> . Tal y como lo definía el artículo 11.1 del Real Decreto 2104/1984.

<sup>382</sup> . En este sentido encontramos numerosas sentencias como por ejemplo STSJ de Andalucía, 27 de noviembre de 1997, Ar.4107; STSJ Madrid, de 12 de marzo de 1998, Ar.796. Sentencia del TS de 5 de julio de 1999, y sentencia del TS de 1 de octubre de 2001.

<sup>383</sup> . Yanini Baeza, J, *La contratación...*, op.cit, p. 12.

<sup>384</sup> . Por ejemplo, artículos 18 a 20 del Convenio básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 2/9/2005). El artículo 51 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 10/7/2001). El artículo 7 del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos (BOE 8/11/2001).

Actualmente, el trabajo fijo-discontinuo se caracteriza por estar considerado como un tipo contractual independiente, tal y como lo ha instaurado nuevamente el Real Decreto-Ley 5/2001, pero siguiendo el modelo introducido por el Real Decreto-Ley 8/1997, que distingue entre el fijo-discontinuo (lo incorpora al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, creando un nuevo apartado, el 8º) y el fijo-periódico (manteniéndose en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores como trabajo a tiempo parcial)<sup>385</sup>. RODRÍGUEZ ESCUDERO opina que esta apuesta del legislador supone excluir de la definición del artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores el caso de los trabajos inciertos, ya que de lo contrario se encontraría incluido el fijo-discontinuo dentro del de a tiempo parcial, que sigue admitiendo el parámetro anual. Asimismo, entiende que la opción adoptada y la técnica para deslindar los dos supuestos es equívoca, ya que se producen una serie de variables que se entrecruzan. Así, el elemento distintivo es la certeza o no de las fechas, lo que no siempre es fácilmente previsible<sup>386</sup>. Compartimos esta opinión, ya que la distinción se basa en la certeza o incertidumbre de la fecha en la que deberán prestarse los servicios, y determinar el que sea o no sea así, no siempre puede hacerse con exactitud.

Podemos decir pues, que en la legislación vigente se encuentran delimitadas y diferenciadas estas dos formas contractuales, en atención a su jornada y a la realización o no en fechas ciertas<sup>387</sup>, salvo lo que dispone el artículo 15.8º en su párrafo tercero, a cuyo tenor los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden establecer<sup>388</sup>, cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad de a tiempo parcial. Pero, entendiéndose que el régimen jurídico de aplicación sería el propio del fijo-discontinuo, pero con una jornada a tiempo

---

<sup>385</sup> . Ballester Pastor, A. y Vicente Palacio, A., “La contratación temporal estructural. Modificaciones operadas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo”, *Tribuna Social*, nº 124, 2001, p.19, diferencian entre fijo-discontinuo regular(fijo-periódico) y fijo-discontinuo irregular(fijo-discontinuo). En este mismo sentido, Ruiz Salvador, J.A., *Trabajo a...*, op.cit.p.23.

<sup>386</sup> . Rodríguez Escudero, R., “Propósitos y ...”, op.cit., p.1658.

<sup>387</sup> . Sentencia del TSJ La Rioja de 5 de noviembre de 2002, sentencia del TSJ La Rioja de 4 de febrero de 2003, las dos relativas a la aplicación del Convenio colectivo básico estatal para la fabricación de conservas vegetales.

<sup>388</sup> . Escudero Rodríguez, R., “Propósitos y ...”, op.cit., p.1660, critica la reserva de esta previsión a la negociación sectorial, y le resulta inexplicable la exclusión de la empresa o de ámbito inferior a ella.

parcial<sup>389</sup>. En consecuencia, aunque se las ha separado, el legislador ha permitido que un supuesto muy concreto pueda combinarse, pero desde el trabajo fijo discontinuo, es decir, se consiente que en casos muy específicos el trabajo fijo irregular se preste a tiempo parcial.

Una vez expuesta la consideración en nuestra legislación vigente del trabajo fijo discontinuo como modalidad contractual, cabe dar paso al concepto que del mismo se ha previsto. Así, el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, determina que se entenderá por trabajo fijo-discontinuo a aquél que tenga por objeto prestaciones de servicios con carácter intermitente, que no se repitan en fechas ciertas, pero siempre dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Asimismo, tal y como se establecía en la regulación justamente anterior, estos trabajadores al desconocer la fecha de inicio de su prestación, serán llamados en el orden y forma que determinen los convenios colectivos correspondientes<sup>390</sup>. Así, por ejemplo, en el caso del Convenio colectivo para las Industrias de Elaboración del Arroz se prevé en el artículo 18.3º que los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados al trabajo por estricto orden de antigüedad en su categoría, y asimismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

La legislación laboral reconoce el derecho a que el trabajador pueda reclamar ante la jurisdicción competente por despido en el supuesto que dicho llamamiento no se realice, en plazo de caducidad de 20 días desde que tuviera conocimiento de la falta de llamamiento, es decir, como el caso del despido improcedente.

Respecto a la forma, y en la misma línea que la regulación precedente, se exige la forma escrita, y que además conste en su contenido la duración

---

<sup>389</sup>. Casas Baamonde, E., “La nueva....op.cit.,”p.58, señala que ello provoca el apartamiento del tiempo parcial de su régimen jurídico.

<sup>390</sup>. Goerlich Peset, J. M., “Trabajadores fijos periódicos y fijos discontinuos: ¿el final de una larga discusión?”, Temas laborales, *Monográfico sobre la Reforma Laboral de 2001*, nº 61,2001, p.142. Cruz Villalón, J., “Breve panorama del régimen de los trabajadores fijos discontinuos”, *Tribuna Social*, nº85,1998,p.47. Casas Baamonde, E., “La nueva....op.cit.,”p.56, entienden que el supuesto de falta de intervención negocial provoca desajustes de fácil solución, pues se recurre a la costumbre.

estimada de la actividad, la jornada laboral y su distribución<sup>391</sup>, así como la forma y orden de llamamiento establecida en el convenio colectivo aplicable.

En último lugar, cabe hacer referencia a la protección social de este tipo de trabajadores. Así, en un primer momento el Real Decreto-Ley 5/2001, los había excluido del ámbito legal del contrato a tiempo parcial, y en consecuencia se les aplicaba el mismo sistema de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, la Ley 12/2001, ha modificado esta previsión, y los ha equiparado a efectos de protección social, a los trabajadores a tiempo parcial, resultándoles de aplicación el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial a tenor de su artículo 1<sup>o</sup><sup>392</sup>.

Asimismo, los trabajadores fijos discontinuos tendrán la consideración de encontrarse en situación legal de desempleo en los períodos de inactividad productiva. Esta situación se acredita cuando dejen de prestar servicios ya sea por haberse terminado o por haberse interrumpido la actividad de temporada. Esta protección se aplica tanto a los contratos fijos discontinuos – concertados antes del 4 de marzo de 2001 (fecha de entrada en vigor de la normativa reformadora de urgencia)-, como a los contratos de carácter fijo discontinuo posteriores a esa fecha<sup>393</sup>.

En consecuencia, y como hemos visto, mientras que con anterioridad a la reforma de 2001 los trabajadores fijos periódicos podían acreditar su situación de desempleo en los períodos de inactividad con el artículo 1.2 de la Ley

---

<sup>391</sup> . Estas determinaciones las exigía la Ley 55/1999.

<sup>392</sup> . “Artículo 1. *Ámbito de aplicación.* 1. *Lo establecido en el capítulo II de este Real Decreto será de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar*”.

<sup>393</sup> . La Disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/2002. “*Protección por desempleo de trabajadores fijos de carácter discontinuo. La protección por desempleo de los trabajadores fijos de carácter discontinuo derivada de lo dispuesto en el artículo 208.1.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será de aplicación tanto a los trabajadores con contratos de fijo discontinuo concertados antes del 4 de marzo de 2001 de conformidad con el artículo 12.3.a) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior al Real Decreto—Ley 5/200, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo*



45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad<sup>394</sup>, se les excluyó de esta posibilidad que les beneficiaba<sup>395</sup>. Esta nueva situación provocaba que entre dos colectivos a los que resulta aplicable el mismo sistema de Seguridad Social en los períodos de inactividad la contingencia por desempleo sea distinta, con lo cual suponía un trato desigual y discriminatorio, que choca frontalmente con el principio de no discriminación que se extiende desde la Directiva comunitaria, y que debe regir en toda la regulación del tiempo parcial.

Recientemente el Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo ha modificado el número 4) del apartado 1 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio<sup>396</sup>, de tal manera que se les ha reconocido a los fijos periódicos el derecho a desempleo en los períodos de inactividad. Este hecho ha supuesto que los trabajadores fijos discontinuos y los fijos periódicos hayan sido equiparados a efectos de situación legal de desempleo.

---

*para el Incremento del Empleo y Mejora de su Calidad, como a los trabajadores con contratos de fijos discontinuos concertados con posterioridad a dicha fecha”.*

<sup>394</sup>. BOE 13/12/2003, artículo 1.2: “*Se modifican el párrafo c y el párrafo g del número 1 y el número 4 del apartado 1, así como el número 2 del apartado 2 de artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, asimismo, se añade un nuevo apartado 4 a dicho artículo. Todos ellos quedan redactados en los términos siguientes:*

*1. Cuando se extinga su relación laboral:*

*c. Por despido.*

*g. Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.*

*4. Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva”.*

<sup>395</sup>. Artículo 208.1.4. LGSS modificado por Ley 45/2002, artículo 1º.dos “*Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva”.*

<sup>396</sup>. Artículo 208.1.4) “*Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva”.*

#### **II.4.4. Contrato para trabajos fijos y periódicos**

Tras la citada reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 5/2001 y por la Ley 12/2001, se han incorporado novedades en relación a los trabajos fijos discontinuos. Así, en primer lugar y como ya hemos expuesto, el legislador opta por separar los denominados fijos discontinuos regulares (fijos periódicos) de los fijos discontinuos irregulares (fijos discontinuos); y en consecuencia, a los irregulares los vuelve a configurar como una modalidad contractual independiente, mientras que a los regulares los mantiene como una submodalidad de trabajo a tiempo parcial.

En segundo lugar y en cuanto a su concepción se refiere, podemos decir que no ha sufrido alteraciones, ya que se sigue entendiendo por trabajo fijo-periódico, aquel trabajo por tiempo indefinido que se presta de forma intermitente, pero siempre en unas fechas concretas, y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

En síntesis, se puede decir que se trata de un trabajador de campaña por tiempo indefinido, que únicamente trabaja parte del año (de forma discontinua), y que además cuando trabaja lo hace en una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable; de tal manera que su único rasgo no va a ser que preste servicios de forma interrumpida a lo largo del año, sino además que en el período de tiempo que los preste lo sea a tiempo parcial.

En cuanto al hecho de que haya sido considerado como una submodalidad de trabajo a tiempo parcial y no como trabajo a tiempo parcial ordinario, hemos de justificar tal consideración porque se caracteriza por trabajar únicamente una parte del año – con fechas determinadas -; es decir, se trata de un tipo de prestación de servicios a tiempo parcial pero con una duración indefinida (ya que trabaja todos los años) y de forma interrumpida, pero cíclica (sólo trabaja una parte del año, suspendiéndose la prestación hasta el año siguiente).

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial común por tiempo indefinido se caracteriza por ser indefinido y por realizarse de manera ininterrumpida. Se

presta a lo largo de todo el año, sin interrupciones, pero en una jornada inferior al trabajador a tiempo completo comparable.

Debemos establecer fronteras entre ambas fórmulas de contratación, ya que entre ellos existen bastantes caracteres comunes. Así, en ambos casos nos encontramos ante trabajos de campaña o temporada, que se prestan de forma cíclica – año tras año, es decir, por tiempo indefinido -, y discontinua - se suspenden hasta la próxima temporada -.

Sin embargo, y pese a estas afinidades, cabe decir que existen rasgos dispares, y así hallamos que dos van a ser los elementos que fijarán la distinción entre las mismas<sup>397</sup>: la fecha cierta o incierta de la prestación<sup>398</sup> y su distinta jornada de trabajo.

El trabajo fijo discontinuo se produce en fechas inciertas o desconocidas a priori; el fijo periódico se caracteriza por realizarse en fechas ciertas, es decir, a priori conocemos la fecha de inicio y de finalización de la prestación.

En segundo lugar, en lo que respecta a su jornada<sup>399</sup>, cabe decir que el fijo discontinuo durante el tiempo que realiza la prestación lo hace a tiempo completo, aunque solamente sea una parte del año - se trataría de la jornada habitual en su actividad -. De ahí, que se haya previsto la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito sectorial puedan acordar la utilización de la jornada a tiempo parcial en la modalidad contractual de los fijos discontinuos.

Mientras que el fijo periódico trabaja en una jornada a tiempo parcial, es decir, inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable<sup>400</sup>. Aplicándosele, por lo tanto, el régimen jurídico propio del trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>397</sup>. Yanini Baeza, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Madrid, 1998, pp.17 y s.s. Ruiz Salvador, J.A., *Trabajo a...*, op.cit., p.32, entienden que las diferencias se hallan desde un punto de vista funcional y económico y desde un punto de vista empresarial. En el primer caso, el trabajador desempeña un trabajo a tiempo parcial como medio para alcanzar uno a tiempo completo o como complemento de otros ingresos. Sin embargo, el fijo discontinuo resulta un modo ordinario de ejercer una profesión. En el segundo supuesto, el trabajo a tiempo parcial es un medio de ajuste de empleo, mientras que el fijo discontinuo es el núcleo de una determinada actividad.

<sup>398</sup>. Ello estará determinado por la propia actividad.

<sup>399</sup>. García Ortega, J., *Las relaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores fijos discontinuos*, Barcelona, 1990, p.81, el rasgo común es prestar servicios un número de días inferior. Para los fijos discontinuos esa cantidad es la habitual en la actividad de la que se trate. Mientras que para los trabajadores a tiempo parcial es inferior a la de referencia.

Hemos pretendido demostrar que el trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual independiente en base a los fundamentos ya alegados, a saber: sistema de Seguridad Social matizado por la proporcionalidad y submodalidades, que a su vez poseen especialidades tanto respecto al trabajo a tiempo completo como respecto al supuesto ordinario de trabajo a tiempo parcial. Esta especialidad tiene sus consecuencias, pensemos por ejemplo que un trabajador que trabaje un número muy reducido de horas al día, con este sistema particular de cómputo necesitará un largo período de tiempo para acumular los mínimos exigibles y causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. Asimismo, cabe decir, que esta manera de cálculo de los períodos cotizados no afecta al empresario, ya que a éste le cuesta lo mismo porque le cotiza en función del salario, es decir, dependiendo de las horas realmente trabajadas, ya que el trabajador recibe una mayor o menor remuneración según el número de horas que dedique a su actividad.

En síntesis, esta forma de cómputo de los períodos cotizados causa efectos única y exclusivamente en los trabajadores. En contrapartida, si pensamos en un trabajador con jornada reducida, al igual que en el trabajo a tiempo parcial, se produce una disminución de su jornada con lo cual, si ahora trabaja menos, en consecuencia también cobrará menos y por lo tanto disminuirá su base reguladora. Por lo que los trabajadores con reducción de jornada cotizarán del mismo modo que los trabajadores a tiempo completo, necesitando los mismos lapsos de tiempo para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social (a diferencia de los a tiempo parcial), aunque su base reguladora se verá reducida por una cantidad menor.

Cabe, en definitiva considerar al contrato de trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual, ya que desde un principio el legislador la consideró como tal, y la incluyó en la Sección de las *Modalidades del contrato de trabajo*"; así, la apartó desde un comienzo, tanto del contrato de trabajo ordinario, como de las relaciones especiales en base a su particular forma de prestar el trabajo: es decir, en una duración inferior de la jornada comparable.

---

<sup>400</sup>. Sentencias del TSJ La Rioja de 5 de noviembre de 2002, y de 4 de febrero de 2003.

Este hecho llevó al legislador a considerarla una modalidad contractual, y a partir del cual le ha otorgado un régimen jurídico propio y diferente del contrato de trabajo a tiempo completo, aunque, eso sí, actuando siempre la legislación laboral común de complemento en todos aquellos aspectos en los que sea posible su aplicación, ya sea en base al principio de equiparación o al principio de proporcionalidad - como más adelante ya se analizará en el Capítulo IV -.

Subsiguientemente, el trabajo a tiempo parcial ha venido siendo considerado por la jurisprudencia como una modalidad contractual independiente y diferenciada del contrato ordinario<sup>401</sup>.

---

<sup>401</sup>. S. T. S de 21 de julio de 1992, Ar. 5645, S. T. S de 26 de mayo de 1993, Ar. 6374, S. T. S de 3 de junio de 1994, Ar. 4750, S. T. S. J de La Rioja de 18 de mayo de 1995, S. T. S de 29 de noviembre de 1995, Ar. 8769, S. T. S. J de Cataluña de 7 de marzo de 1996, Ar. 625, S. T. S. J de Aragón, 17 abril de 1991, S.T.S.J de Canarias- Santa Cruz de Tenerife, de 27 de julio de 1992, Ar. 3768.

## **CAPÍTULO III: LA CONSTITUCIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

## **CAPÍTULO III: LA CONSTITUCIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **INTRODUCCIÓN**

En el capítulo anterior se ha tratado de demostrar que esta relación atípica laboral constituye una modalidad contractual independiente y diferente del contrato de trabajo a tiempo completo.

Queda pendiente de estudio el nacimiento del contrato de trabajo a tiempo parcial, es decir, qué vías son posibles en la legislación laboral para celebrar un contrato de esta naturaleza. De entre ellas, la que más nos va a interesar analizar es la de la concertación de un contrato a tiempo parcial, a través de la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo.

### **III.1. CONSTITUCIÓN “EX NOVO” DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

La vía de celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial más sencilla y usual es la basada en el mutuo acuerdo de voluntades de las partes. Empresario y trabajador deciden celebrar un contrato de trabajo de estas características, y lo llevan a efecto. Constituye, pues, este el medio más común de nacimiento de este tipo de contrato.

Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores ofrece un amplio abanico de posibilidades basadas en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes. De hecho, este principio es el que origina la propia relación laboral, conforma los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>402</sup>, y además, son las partes las que eligen el tipo contractual que más les conviene. Así, a la hora de contratar, no existe ningún precepto en el que se obligue a las partes a tenerse

que comprometer bajo una determinada forma contractual, sino son ellas mismas las que disponen de libertad para decidir el modo en obligarse, así como las condiciones de la relación laboral.

Por lo tanto, si las partes contratantes optan por el trabajo a tiempo parcial, disponen de libertad para así hacerlo. Tal y como se dispone en el artículo 1.255 del Código Civil, y en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores<sup>403</sup>.

El citado artículo 1.255 fija el principio de libertad contractual y el de autonomía de la voluntad en materia de contratación: las partes son libres y autónomas a la hora de señalar las condiciones del contrato. Esta previsión, se traduce en las siguientes libertades<sup>404</sup>. En primer lugar, los contratantes son libres para decidir si quieren, o no contratar, es decir, si optan o no por obligarse. En segundo término, disponen de la opción de decidir como y con quien quieren obligarse. Pueden elegir libremente a la otra parte contratante, que a su vez es libre de aceptar o no. Esta libertad de contratación también se refiere al tipo contractual, es decir, las partes pueden elegir libremente qué fórmulas contractuales en concreto adoptan al convenir su obligación.

En último lugar, los individuos poseen la facultad de modificar el contenido legal de los contratos, pudiendo convenir otras cláusulas distintas a las pactadas originariamente.

Esta libertad de contratación se repite en la propia legislación laboral, en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto reconoce a la autonomía de la voluntad como fuente de la relación laboral, y dicha autonomía se manifiesta a través del contrato de trabajo, de tal forma que, las partes mediante sus pactos pueden determinar el contenido de dicha relación. Luego llegamos a la conclusión de que un empresario y un trabajador podrán

---

<sup>402</sup> . Moreno de Toro, C, op. cit., p.49.

<sup>403</sup> . STS 29/11/1991, Ar.8833, en la que afirma que el empresario y el trabajador pueden pactar inicialmente las condiciones de trabajo, y además también pueden acordar en momentos posteriores modificaciones. En los dos casos regirán los límites señalados en el artículo 1255 del Código Civil y en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Además, no podrán establecerse condiciones menos favorables, o contrarias a las leyes o convenios colectivos en perjuicio del trabajador, y tampoco las que impliquen renuncia de derechos reconocidos al trabajador por normas de derecho necesario –de origen legal o convencional-.

<sup>404</sup> . Díez Picazo, L.. *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial I: Introducción Teoría del Contrato*, Madrid, 1993, pp.127 y s.s.



de mutuo acuerdo acordar la celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, este reconocimiento que las leyes hacen del principio de la autonomía individual no es absoluto, ya que se halla sujeto a ciertas limitaciones - tanto por preceptos del Código Civil, como por otros del Estatuto de los Trabajadores -. Porque si nos adentramos en la teoría general de los contratos, en el propio Código Civil ya encontramos una primera limitación, y así dicha libertad de pactos ha de operar dentro del respeto a la ley, la moral y el orden público (artículo 1.255). De las tres limitaciones entendemos que la más relevante sería la primera frente a las otras dos, y así es el propio derecho el que puede fijar límites a la autonomía de la voluntad. Como ejemplo, cabe la posibilidad de que una ley prohíba un tipo contractual determinado. O que, simplemente, determine el contenido específico de ciertos contratos, a los que las partes son libres de acogerse o no, pero si lo hacen, habrán de cumplir las reglas imperativas impuestas por la ley.

Este es el principio y tipo de limitación legal que juega en la legislación laboral. De hecho, las partes son libres respecto al tipo contractual laboral: en nuestro caso, el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, una vez lo han elegido, habrán de acogerse a la legislación laboral sobre el mismo, y a la aplicación de un régimen jurídico específico: el propio del trabajo a tiempo parcial.

Cuando el contrato que pactan las partes es de duración temporal, observamos que los límites que se establecen a la autonomía individual son mayores. Así, aunque se reconoce que son las propias partes las que pactan la duración del contrato, sin embargo las mismas se encuentran sujetas a dos pautas que limitan su campo de actuación. La primera, la de que solamente podrán pactar contratos temporales en los supuestos que el mismo artículo 15º dispone; la segunda, que tendrá que existir una causa que justifique tal contratación. Con lo cual, aunque se deja libertad de elección a la hora de contratar o por tiempo indefinido, o por duración determinada, la ley marca, desde un principio, los límites de la autonomía individual al respecto, y lo hace, por un lado, determinando los supuestos y por otro, exigiendo que exista una causa que justifique tal contratación. En síntesis, la realidad es que la

legislación realmente no deja libertad total a las partes a la hora de elegir, sino que le impone, en cada caso, una serie de condiciones. Si optan por la duración temporal tendrán que alegar por qué lo hacen, y si no lo justifican debidamente, no podrán optar por este tipo de contratación.

A diferencia del supuesto anterior, que hemos planteado, en el trabajo a tiempo parcial el único límite que marca la ley es el respeto a su régimen jurídico, es decir, a unas ciertas condiciones como son: la duración inferior de su jornada, la forma, las horas complementarias y extraordinarias, etc, sin necesidad de alegar causa alguna que justifique esa contratación a tiempo parcial sino únicamente cumpliendo con su especial régimen jurídico, contenido en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

En cuanto a los límites a los pactos que las partes realicen —contenidos, a su vez, en el Estatuto de los Trabajadores—, cabe mencionar los que dispone el artículo 3.1.c). Así, establece que los acuerdos habrán de ser lícitos, y sujetarse a lo dispuesto tanto en las disposiciones legales, como en los Convenios colectivos, no pudiendo establecer peores condiciones que las allí dispuestas. Sin embargo, sí que se encuentran capacitadas para mejorar la situación del trabajador a tiempo parcial establecida en las leyes. Es decir, pactar condiciones más beneficiosas.

En resumen, las partes son muy libres de acordar un contrato de trabajo a tiempo parcial, pero la calificación del contrato será la que otorgue la ley. Ésta será la encargada de establecer los requisitos para que así pueda ser calificado.<sup>405</sup> Y así determina, como ya hemos visto, lo que será trabajo a tiempo parcial: cualquier prestación de servicios en jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. E incluso establecerá los distintos subtipos de trabajo a tiempo parcial, a los que las partes pueden acogerse.

---

<sup>405</sup> . Durán López, Sala Franco, Montoya Melgar, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, “Modalidades de contratación”, Madrid, 1987, entiende que las partes “sólo pueden atribuir al contrato el *nomen iuris* , con los efectos correspondientes, cuando encaje en el tipo configurado legalmente”.

Cabe resaltar como supuestos “ex novo” de celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial el contrato de relevo y el de la jubilación, y ambos gozan de algunas particularidades frente al contrato a tiempo parcial común.

Como ya vimos, el primero se encuentra condicionado a la preexistencia de una jubilación parcial, es decir, que otro trabajador de la empresa que aún no ha alcanzado la edad de jubilación exigida decide transformar su contrato de trabajo inicial a tiempo completo en otro a tiempo parcial, como una forma de jubilación gradual. Así, esa parte de la jornada dejada vacante será cubierta por otro trabajador con el que se concertará el contrato de relevo propiamente dicho. Éste o bien será un trabajador desempleado e inscrito como tal o un trabajador temporal de la empresa, con lo cual el estado de la cuestión es distinto.

Si se trata de un trabajador desempleado, cabe decir que, frente a la transformación contractual que realiza el jubilado parcial, nos encontramos ante un contrato nuevo a través del cual el empresario y el trabajador se obligan mutuamente, para recibir y realizar una prestación de servicios, respectivamente, o sea, el relevista no se encuentra trabajando para el empresario en el momento en que se acuerda el contrato de trabajo a tiempo parcial. No se trata de un cambio contractual, sino de un contrato de trabajo totalmente nuevo.

En situación distinta se encuentra la otra posibilidad de contrato de relevo. El que se hubiera celebrado a tiempo parcial con un trabajador temporal que prestara servicios para la empresa. Se trataría de un cambio contractual, es decir, se acordaría un contrato a tiempo parcial desde la conversión de otro contrato.

Respecto a la figura de la jubilación flexible, se produce cuando el trabajador gozando de una pensión de jubilación porque ya ha cesado totalmente en su trabajo - ya sea a la edad ordinaria o de manera anticipada -, decide combinar su pensión de jubilación con una prestación a tiempo parcial (dentro del respeto a los límites establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores). La celebración de este tipo de contrato a tiempo parcial no surge a través de una transformación contractual, sino que se trata de una concertación contractual pactada desde un principio a tiempo parcial, con un

trabajador jubilado plenamente. Constituye esta fórmula una excepción a la incompatibilidad entre pensión y trabajo<sup>406</sup>.

Esta es la diferencia frente a la jubilación parcial, en la que realmente se produce una conversión contractual. El trabajador solamente se jubila en parte, y sigue manteniendo su trabajo, aunque ahora a través de otra fórmula contractual: el tiempo parcial.

## III.2. LA TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO DE JORNADA COMPLETA EN OTRO A TIEMPO PARCIAL

### III.2.1. En la legislación anterior a la Reforma de 1994

Antes de abordar la transformación de un contrato de trabajo a jornada completa en otro a tiempo parcial en la legislación laboral vigente, parece oportuno realizar algunas consideraciones acerca de esta posibilidad de conversión en la legislación anterior a la Reforma laboral de 1994.

#### III.2.1.1 En el Estatuto de los Trabajadores de 1980: una primera época.

La previsión legal de la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial se intentó introducir en la primera regulación original del trabajo a tiempo parcial, con motivo del Estatuto de los Trabajadores de 1980, pero tal proposición no llegó a prosperar.

Así, en el Protocolo elaborado por la Comisión de Trabajo de las Cortes, el artículo 12º del Estatuto de los Trabajadores de 1980 lo recogía, ya que dicho artículo estaba compuesto originariamente por tres apartados. En el primero, se definía al trabajo a tiempo parcial como aquella prestación de servicios que se efectuaba por un número determinado de horas o días al año, al mes o a la semana, siempre que fuera inferior a dos tercios de la jornada habitual. En el segundo apartado, se regulaba un régimen especial de cotización a la Seguridad Social. Y en el tercero y último, se establecía que

---

<sup>406</sup>. López Gandía, J., "La jubilación gradual, flexible y anticipada tras las reformas de 2002", TS nº152-153, p.10.

*“por conveniencia de ambas partes, podrán acogerse al contrato de trabajo a tiempo parcial los trabajadores que presten sus servicios en las empresas bajo otra forma contractual”.*

A la vista de este párrafo, se estaba admitiendo como una vía posible de celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial, la de la conversión, ya que era factible que un trabajador contratado bajo cualquier fórmula contractual, pudiera convertir su contrato de trabajo en uno nuevo a tiempo parcial. Sin embargo, para que dicha contratación a tiempo parcial pudiera llevarse a cabo era indispensable la acorde voluntad de las partes contratantes.

Sin embargo, este último párrafo, tras las deliberaciones del Pleno de las Cortes, se suprimió de la redacción del citado artículo 12º, quedando el mismo compuesto por los párrafos que conocemos, tal y como se encontraba en el Estatuto de 1980.

Las razones que, posiblemente, pudieron llevar a la supresión del tercer apartado del artículo 12º, entendemos se derivaron de la situación de crisis y paro que rodearon el nacimiento del Estatuto, y que movieron a pensar que con tal medida se favorecería, desde la propia normativa laboral, la posibilidad de trabajar en varias empresas a la vez<sup>407</sup>, al ser factible la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

### III.2.1.2 La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984: segunda etapa

Frente a este Proyecto, que no llegó a fructificar por las razones arriba mencionadas, en 1984, con motivo de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 32/1984, se produjo otro intento de reforma de la institución y así se introdujo una mención expresa a esta transformación. Se trataba del apartado 4º del artículo 12º del E. T y del artículo 6º del R. D 1991/1984<sup>408</sup>, los cuales puntualizaban lo siguiente:

---

<sup>407</sup>. Ortega Prieto, E, "Trabajo a tiempo parcial", *Estatuto de los Trabajadores. Estudio comparativo y comentarios prácticos*, 2ª Edición, Bilbao, 1984, p. 64.

<sup>408</sup>. Asimismo, y en artículo 11.2 del Real Decreto 2104/1984 de 21 de noviembre, se establecía que a través de la negociación colectiva podrían establecerse las preferencias para que los trabajadores fijos-discontinuos accedan a la condición de fijos continuos". García

*"Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial". (artículo 12. 4 E. T).*

*"Las partes podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial teniendo en cuenta las condiciones previstas en los Convenios Colectivos. El nuevo contrato deberá ajustarse a los requisitos y cumplir las formalidades establecidas en el artículo anterior". (artículo 6 R. D 1991/1984).*

Si bien es cierto que con esta nueva reforma el legislador superaba los temores que le llevaron años antes a tomar la decisión de no incluir tal posibilidad en la legislación laboral, no era esa la única innovación en esta materia, pues, además cabe señalar que se hacía referencia expresa a un nuevo elemento en esta transformación: el Convenio Colectivo.

De este modo, se puso de manifiesto — de una forma clara — la voluntad del legislador de que, a pesar de sus posibles reticencias, optara por intentar flexibilizar al máximo la figura del trabajo a tiempo parcial, al mismo tiempo que pretendió potenciar la utilización de la misma, a lo que contribuyó – igualmente – la derogación, de la Disposición transitoria tercera del Estatuto de los

---

Ortega, J *Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos-discontinuos*, p. 200, constituye una posibilidad permitida en la negociación colectiva entre sus cláusulas, que normalmente se establece de la siguiente forma: . “*El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional de trabajadores fijos*”. Blasco Pellicer, A, *La individualización de las relaciones laborales*, pp.126 y s.s, “se trataba de una preferencia que la ley permitía, y que otorgaba la autonomía colectiva, a los trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo para novar su contrato de trabajo y convertirlo en uno normal”. Asimismo, el autor se plantea si tal novación es posible tras la reforma laboral de 1994, en la que tales preceptos han sido derogados. Así, considera que tal transformación es posible, “dado que nada impide a la negociación colectiva que pueda establecer las preferencias señaladas, que, constante la voluntad del trabajador, suponen una limitación a la libertad empresarial para contratar que, de esta forma, queda condicionada y obligada, por lo que, al respecto, disponga el convenio colectivo de aplicación”.

Trabajadores, que reducía la utilización del tiempo parcial únicamente a determinados colectivos<sup>409</sup>.

Esta desaparición de la limitación subjetiva del trabajo a tiempo parcial, que dicha disposición imponía, supuso que se posibilitara la contratación a tiempo parcial fuera de las esferas restringidas anteriormente impuestas, siendo factible concertar un contrato a tiempo parcial *extramuros* de los únicos sujetos que se autorizaban.

A partir de ese momento, fue posible convertir un contrato de trabajo a jornada completa, ya concertado dentro de una empresa, en otro a tiempo parcial, siendo para ello necesario cumplir los requisitos siguientes:

1º) La mutua voluntad de las partes en transformar el contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

2º) Que se estableciesen los medios por los que había de llevarse a cabo la transformación, en el Convenio Colectivo del sector correspondiente.

Sin embargo los problemas de interpretación de tales preceptos no se hicieron esperar, y así en la doctrina científica no existía un criterio uniforme en cuanto a los pasos necesarios para esta conversión. Rivalizaron dos posiciones opuestas.

1ª- Por un lado, podría entenderse que si en el Convenio Colectivo no se preveía la transformación del trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, no era posible tal conversión. Así, llegaba a entenderse en este caso que primaba la autonomía colectiva sobre la individual, siendo la primera capaz de limitar a la segunda<sup>410</sup>.

---

<sup>409</sup>. Perceptores de la prestación de desempleo; trabajadores agrarios; jóvenes menores de 25 años; y también, los que hubieran agotado la percepción y continuaran desempleados.

<sup>410</sup>. Ojeda Avilés, A. "Los contratos..." op. cit., p. 36, entiende que con la legislación de 1984 era posible convertir en a tiempo parcial a un trabajador que se hallaba sujeto a una jornada a tiempo completo, siempre y cuando se encuentre prevista tal conversión en un convenio colectivo. Considerando a esta *novación contractual* como una modificación sustancial de la jornada de trabajo, que da lugar a una *reducción de jornada*.

2ª- Por otra parte, y frente a la tesis anterior, se pensó que tales preceptos se podrían interpretar en el sentido de que si bien era cierto que debían ser los convenios los que estableciesen tal posibilidad, al igual que las condiciones a las que había de ajustarse, también era cierto que, aun en el supuesto de que no existiera ninguna previsión al respecto en el convenio colectivo correspondiente, no podría negarse la libertad negocial de que gozaban el trabajador y el empresario. Estos se encontraban facultados para pactar tal novación, siempre y cuando, respetasen las reglas generales en materia de pactos.

En este último sentido, se manifiestan RAMÍREZ MARTÍNEZ<sup>411</sup>, para quien de no interpretarse así se estaría reconociendo un *poder de veto* a la autonomía colectiva sobre la individual, cosa que no sucede en el Derecho comparado. DURÁN LÓPEZ<sup>412</sup>, según el cual la celebración de un contrato a tiempo parcial es fruto del acuerdo de voluntades, rigiendo el principio de voluntariedad, sin ningún tipo de limitaciones legales, *aun cuando para la calificación del contrato sea preciso que se cumplan los requisitos legalmente establecidos*. Por eso mismo, es posible la conversión del trabajador a jornada completa en a tiempo parcial, aun en el supuesto de ausencia de cláusula en el convenio, si las partes así lo acuerdan. También cabe citar como mantenedores de esta tesis a autores como ALARCÓN CARACUEL, RODRÍGUEZ PIÑERO y GARCÍA PERROTE<sup>413</sup>.

Y en este segundo sentido fue tal y como el TCT interpretó la falta de previsión en el convenio colectivo de los medios de la transformación en una sentencia de 22 de noviembre de 1988, (Ar. 7219). Así, dicho tribunal consideró que la transformación no dependía de su previsión en convenio colectivo: *“en cualquier caso la posibilidad de transformación no está condicionada a la existencia de convenio colectivo habilitante para ello”*, ya que si se produjera el caso de no haberse previsto tal conversión en el convenio

---

<sup>411</sup>. Ramírez Martínez, JM. "Trabajo a..." op. cit., p. 284.

<sup>412</sup>. Durán López, F. *El contrato...* op. cit., pp. 123- 125.

<sup>413</sup>. Alarcón Caracuel, M. R. *La ordenación del tiempo de trabajo*, pp.129-130. Rodríguez Piñero, M, "Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores reformado", RL, tomo 1985-I pp.149-150. García-Perrote Escartín, I. "El contrato a tiempo parcial", RL, nº 5/6, 1994, p. 104.



colectivo, no se podría negar tampoco que *la acorde voluntad de las partes no fuera suficiente para la transformación*.

Otra sentencia del TS trata el mismo tema, pero en el sentido opuesto, es decir, en el caso en que sí se hallase prevista la posibilidad de conversión en el convenio colectivo, pero que no se hubiera llegado a conseguir el acuerdo de voluntades. Esa es la sentencia de 21 de julio de 1992<sup>414</sup> que con motivo de una cláusula de un convenio colectivo que garantizaba en un plazo determinado la conversión de unos trabajadores fijos a tiempo parcial en a tiempo completo, entendió que, aunque las condiciones para la transformación se hallaban previstas en el convenio colectivo, si no se producía el asentimiento de los trabajadores afectados por dicha conversión, no se habría lugar a la misma. Con lo cual, y aunque –en principio esa nueva situación pudiera ser más ventajosa para los trabajadores- el TS no admitió la conversión sin el acuerdo de voluntades, por muy prevista que hubiera estado tal posibilidad en el convenio colectivo aplicable.

Esto permite interpretar que, en contra de la primera tesis, es siempre la voluntad común de empresario y trabajador la que determina si se produce o no la conversión de un contrato a tiempo parcial en a tiempo completo, aunque, eso sí, sujetándose, en el caso de que existan, a las previsiones establecidas en convenio colectivo<sup>415</sup>. Por lo que, si tal acuerdo no se lleva a cabo, por muy prevista que esté la figura y los medios en el convenio colectivo correspondiente, la transformación no puede producirse, ya que adolece del elemento principal: el consentimiento entre las partes.

Siguiendo con el análisis de la regulación anterior que preveía la posibilidad de transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, regulaba la ley otros supuestos de reducción de jornada de contratos a tiempo completo, pero que, como veremos, en realidad no

---

<sup>414</sup>. Aranzadi 5645.

<sup>415</sup>. Alfonso Mellado, C.L, Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T. “Sobre la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial”, RL, nº1, Enero, 1995,p. 118, la ausencia en el convenio colectivo de las previsiones para la transformación, no imposibilita que tal conversión se pueda llevar a cabo.

conlleven una transformación del contrato en a tiempo parcial, no obstante, los analizaremos someramente y son los que siguen.

1- Por un lado, el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, referente al derecho de reducción de la jornada de trabajo de todo trabajador que, por razones de *guarda legal*<sup>416</sup>, tenga bajo su cuidado a un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, con la subsiguiente disminución en proporción del salario en, al menos<sup>417</sup>, un tercio y, como máximo, en la mitad de la duración de aquélla.

Esta figura llevaba consigo una reducción de la cotización a la Seguridad Social, como acto reflejo de la disminución salarial, ya que como regla general se establecía que a menor retribución, menor cotización. De este modo, si el salario se había visto modificado, la cotización, también indirectamente, se modificaba, aunque se siguiera considerando al trabajador como un trabajador de a tiempo completo con una particular reducción de jornada, pero en ningún caso se trataba de un trabajador a tiempo parcial<sup>418</sup>. Ello se debía, principalmente, al carácter causal y temporal de la reducción de jornada. Como vemos, no podía asimilarse este supuesto al que analizaremos (conversión de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial).

2- Por otro lado, en la aplicación del artículo 41. 2 del Estatuto de los Trabajadores, se preveía la modificación de la jornada de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, que podía dar lugar a jornadas reducidas, mediante pactos colectivos o autorización administrativa, pero no a contratos a tiempo parcial<sup>419</sup>. Al igual que sucedía en el caso anterior, éste era un supuesto

---

<sup>416</sup>.Alonso Olea, M. *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición renovada , Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, p. 170. La define, y la incluye en lo que denomina *reducción por norma*.

<sup>417</sup>. Ello se deduce del mismo artículo 37. 5 del E. T, así como del artículo 2 del R. D 3238/1983.

<sup>418</sup>. En sentido contrario se manifiestan Alonso Ligeró “Lactancia y guarda “, en *El Estatuto de los Trabajadores*, tomo VII, dirigidos por Borrajo Dacruz, Madrid, Edersa,1982, p. 380; y García Murcia, op. cit., p. 148, entendiendo este supuesto no como típico de reducción de jornada, sino como la realización de un trabajo a tiempo parcial de los regulados en el artículo 12 del E. T.

<sup>419</sup>. García Murcia, “El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español” VVAA, p.148, también lo entiende como reducción de jornada.

de reducción de jornada, con una disminución salarial proporcional a la reducción de la jornada, así como la correspondiente aminoración en la cuota de cotización a la Seguridad Social (por los mismos motivos aducidos en el caso anterior).

Tampoco, pues, se trataba de un supuesto asimilable a la conversión de un contrato de a tiempo completo en otro a tiempo parcial por las razones que expondré más adelante al analizar la vigente regulación<sup>420</sup>. Aunque puedo adelantar, que un argumento para descartar ambos supuestos como cauces de transformación es el recordar que, tanto a tenor del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>421</sup>, como del R. D 1991/1984, solamente se consideraban contratados a tiempo parcial a aquellos que lo hubieran sido a tenor de las disposiciones contenidas en los artículos 12 y 36.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>422</sup>, es decir, que a través de los demás preceptos del Estatuto de los Trabajadores no era posible concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial.

De todos modos, y respecto a los artículos 37. 5 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya comentados, cabe recordar que en la Orden Ministerial, de 15

---

Ojeda Avilés, A “Los contratos...”op. cit., D. L, nº 14, 1984, p. 33, afirma que existen dos argumentos en contra de la identificación reducción de jornada- trabajo a tiempo parcial, que son : el tratarse el trabajo a tiempo parcial de una modalidad contractual, y el artículo 6 del Decreto 1991/1984, que considera posible la transformación de un trabajador a jornada completa en a tiempo parcial, sólo por acuerdo individual de las partes, y dice así: “*Las partes podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial teniendo en cuenta las condiciones previstas en los Convenios Colectivos...*”

<sup>420</sup> . En este punto hay que tener en cuenta para estos dos últimos supuestos, que antes de llevarse a cabo la derogación de la Disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores – ya citada- no era factible el que pudieran ser contratados a tiempo parcial todo tipo de trabajadores, sino únicamente aquellos que se hallaban enumerados en la misma.

<sup>421</sup> . En este último párrafo del artículo 12, se habla de una *novación contractual*, pero, eso sí, voluntaria, no siendo posible esta novación contractual si no se da el elemento de la voluntariedad.

<sup>422</sup> . El artículo 36. 4 del Estatuto de los Trabajadores afirma que “Respecto a los trabajadores contratados uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización a la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia por desempleo en el sistema de Seguridad Social”. Este supuesto era considerado como trabajo a tiempo parcial en el propio artículo 1. 1 del R. D 1991/1984, de 31 de octubre.

de enero de 1985 se dispuso en su Disposición adicional séptima<sup>423</sup> que la guarda legal sería considerada como un supuesto de trabajo a tiempo parcial, pero únicamente en materia de Seguridad Social.

Mientras tanto, la Disposición adicional sexta de la misma Orden Ministerial, en su párrafo segundo, se refería al supuesto de reducción de jornada del artículo 41, estableciendo que en materia de contingencias profesionales se aplicaría una rebaja en la cotización a la Seguridad Social. No se trataba, pues, de verdaderos supuestos de trabajo a tiempo parcial, sino de casos que, en principio, pudieran parecer identificables con el trabajo a tiempo parcial, por su menor duración de la jornada; eran verdaderos contratos de trabajo a tiempo completo con la aplicación de reducción de jornada, para los que se establecía en la correspondiente Orden Ministerial medidas especiales y excepcionales al régimen jurídico general de esas dos figuras, como eran: ser considerado como trabajo a tiempo parcial en materia de Seguridad Social (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), y la aplicación de rebajas en la cotización a la Seguridad Social (artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores)

En definitiva, se puede concluir que en la Reforma de 1984 no existía más posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en a tiempo parcial que la concurrente voluntad de las partes, con sujeción, en su caso, a lo dispuesto al respecto en los convenios colectivos.

Resuelta, de este modo, la duda planteada en materia de novación, con motivo de si era necesaria la previsión de tal conversión en el convenio o no, y admitiéndose como suficiente la sola voluntad de las partes, aun en el supuesto de que no se hubiera establecido nada en convenio colectivo, podemos resumir en dos, las posibles formas de nacimiento del trabajo a tiempo parcial en la Reforma de 1984:

---

<sup>423</sup>. Disposición adicional séptima: “La cotización por los trabajadores que, por razones de guarda legal y en virtud de lo dispuesto en el número 5 del artículo 37 del estatuto de los Trabajadores realicen una jornada reducida, se efectuará en función de las retribuciones que perciban, sin que, en ningún caso, aquélla sea inferior a la cantidad resultante de multiplicar las

1) La primera, "ex novo", concertándose entre el empresario y el trabajador, desde un principio, el contrato como a tiempo parcial.

2) La segunda, con motivo de la transformación de un contrato a tiempo completo en a tiempo parcial, mediante dos cauces:

2.a) O a través de los artículos 12.4º del Estatuto de los Trabajadores y 6º del Real Decreto 1991/1984, por los que se admite la conversión por mutuo acuerdo de voluntades de un trabajador a tiempo completo en a tiempo parcial.

2.b) O, por la vía abierta por el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, que es el llamado *contrato de relevo*, por el cual un trabajador a jornada completa próximo a la jubilación, solicita voluntariamente la jubilación anticipada, pasando a ser un trabajador a tiempo parcial, al mismo tiempo que da lugar al nacimiento de otro contrato a término, cuya jornada será, como mínimo, equivalente a la del trabajador jubilado anticipadamente.

Lo más sobresaliente de este subtipo de trabajo a tiempo parcial era la admisión, por parte del legislador, de una transformación voluntaria, al igual que sucede en el supuesto del art. 12. 4, de un contrato a tiempo completo en a tiempo parcial.

### **III.2.2.La situación de la conversión contractual tras la reforma de 1994: el inexplicable silencio legal**

Como ya hemos visto en el apartado anterior, en la regulación del trabajo a tiempo parcial de 1984 era posible (a tenor del artículo 12 apartado 4º del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 6 del Real Decreto 1991/84) la conversión por mutuo acuerdo de un contrato de trabajo a jornada completa en otro a tiempo parcial.

---

horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias señaladas en el artículo 37 de la O. M”.

Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurría en el texto legal resultante de la Reforma de 1984, a partir de las modificaciones introducidas en la legislación laboral en 1994 se produce un silencio legal acerca de la transformación que nos ocupa. La cuestión reside en plantearnos si perdura la misma posibilidad de pacto novatorio como fuente de creación de una relación laboral a tiempo parcial, o si, por el contrario, solamente es factible iniciar un contrato a tiempo parcial ex novo, o a través de la figura del contrato de relevo<sup>424</sup>.

Para resolver esta cuestión dándole una respuesta razonada, había que tomar en consideración, los siguientes preceptos de la legislación vigente en aquel momento:

1- De un lado, el principio de libertad de pactos, contenido en el artículo 1.255 del Código Civil, así como el reconocimiento legal de la voluntad de las partes como fuente de la relación laboral, establecido en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Estos preceptos permiten modificar un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

2- En segundo lugar, el artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, que permite el mutuo disenso como causa de extinción de la relación laboral sin que nada se oponga a que, al mismo tiempo, puedan crear una nueva relación distinta a tiempo parcial. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ admite la existencia de otro precepto en el que basar la posibilidad de transformación el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la jornada de trabajo. Afirma que sería una paradoja el permitir una modificación del contrato de trabajo unilateral por parte del empresario, y el no admitir la posibilidad de transformación por mutuo acuerdo de las partes. Además, cita algún ejemplo de novación en nuestra legislación laboral, como es el caso de

---

<sup>424</sup> . González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p. 134, durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/1994 propuso el Grupo de Izquierda Unida en el Congreso de los Diputados en su enmienda número 1, que los trabajadores a tiempo parcial tuvieran preferencia a la hora de ocupar vacantes a tiempo completo.

Esta propuesta recordaba al anterior artículo 11.2 del Real Decreto 2104/1984 – derogado en la reforma de 1994-, en el que se establecía la preferencia de los trabajadores fijos discontinuos al ocupar vacantes de su misma categoría profesional de carácter continuo.

los estibadores portuarios para los que se prevé la posibilidad de novación de este tipo contractual con la sociedad estatal de estiba, “cuando durante su vigencia el trabajador sea contratado por una empresa estibadora, pasando aquella relación especial de jornada completa a tiempo parcial” (artículo 10 del Real Decreto Ley 2/1986, de 23 de mayo sobre el Servicio Público de Estiba y Desestiba de Buques)<sup>425</sup>.

Con todo la conversión queda sujeta al “límite del ejercicio no abusivo de los derechos” que ampara en este caso especialmente, al trabajador, por lo que, aunque se transformara un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, no se podrían pactar unas condiciones que alteraran abusivamente la situación del trabajador<sup>426</sup>. Lo cual restringe la naturaleza de dicha transformación, y supone un freno a ciertos posibles abusos que se puedan producir en ella.

En la Jurisprudencia encontramos pronunciamientos favorables a esta interpretación, así:

1) La Sentencia del TCT de 22 de noviembre de 1988 (Ar. 7219) que, aunque dictada estando vigente la regulación de 1984, prevé expresamente esta posibilidad de transformación, y entiende que, pese a las previsiones legales entonces vigentes, sí es posible tal conversión aunque no se hubieran establecido en convenio colectivo las condiciones necesarias para ello, ya que la autonomía individual es suficiente, tal y como viene reconocida en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, como fuente de la relación laboral, siempre y cuando su objeto sea lícito y no represente perjuicio alguno para el trabajador, estableciendo condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

2) En este mismo sentido, pero en situación distinta se encuentra la sentencia del TS de 21 de julio de 1992, Ar. 5645. Dicha sentencia analizaba una cláusula de un convenio colectivo que garantizaba en un plazo de tiempo determinado la transformación de unos trabajadores fijos a tiempo parcial en a

---

<sup>425</sup> . González Del Rey Rodríguez, *El contrato...*, op. cit., p.131.

<sup>426</sup> . Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

tiempo completo, de tal manera que el TS estimó que era necesaria la conformidad de los trabajadores para tal conversión, y así pese a que las condiciones se hallaban establecidas en convenio colectivo - tal y como disponían los artículos de la legislación laboral anteriormente citados -, al no producirse el asentimiento por parte de los trabajadores afectados, no era posible que la novación se llevara a efecto. Todo ello teniendo en cuenta que la previsión del convenio tendía a mejorar la situación de los trabajadores, convirtiéndolos en trabajadores a jornada completa. Esto reafirma el decisivo papel que se reserva a la autonomía de la voluntad individual en esta cuestión.

3) Asimismo, la Sentencia del TSJ de Andalucía- Sevilla de 30 de noviembre de 1992<sup>427</sup>, entendió que aunque la transformación de un contrato a tiempo completo en a tiempo parcial no se hallase prevista en el convenio colectivo correspondiente, nada impedía a la autonomía individual el poderla llevar a cabo.

4) Del mismo modo, la sentencia de 9 octubre de 1995 del Juzgado de lo Social nº 26 Madrid, admite la posibilidad de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, con base en la autonomía de la voluntad de las partes.

5) Por último, el TSJ de Madrid, en Sentencia de 5 de junio de 1995 (AS 2638) admite también el mutuo acuerdo de voluntades a la hora de suscribir un nuevo contrato de trabajo, y que tal celebración supone la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial<sup>428</sup>.

---

<sup>427</sup> . Actualidad Laboral nº 14, abril, 1996, p.1162.

<sup>428</sup> . El supuesto que se planteó ante el Tribunal fue la conversión de un contrato de trabajo temporal prestado a tiempo completo en otro temporal prestado a tiempo parcial, utilizando como cauce el acuerdo de la voluntad de las partes en concertar un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial. La trabajadora aceptó la transformación, pero una vez llegado el plazo para el que se acordó el contrato temporal, demandó al empresario por considerar que lo que se había producido era un despido. Así, entre los fundamentos de derecho que alegó se encuentra la “irregularidad de la conversión”, ya que la trabajadora considera que tal conversión no respetó lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1991/1984, relativo a la previsión en el convenio colectivo correspondiente de los medios para llevarse a cabo. Con lo cual, entendió que al no establecerse tales condiciones en el convenio colectivo aplicable, la transformación contractual no podía llevarse a cabo.

Sin embargo, el TSJ de Madrid entendió que pese a no encontrarse establecidas las citadas condiciones en el convenio colectivo correspondiente, tal transformación era



A la vista de lo expuesto, y pese al silencio legal era razonable pensar que, sí era posible en la legislación de 1994 la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, ya que nada impide acordar dicha transformación en uso de la autonomía contractual del trabajador y del empresario. En este sentido, MORENO DE TORO opina que el ámbito de actuación de la autonomía de la voluntad hace referencia, por un lado, a la materia no regulada normativamente, y por otro lado, a la materia regulada normativamente, y dentro de ésta a la fijación de condiciones de trabajo superiores o mejoradas, suponiendo una regulación distinta de condiciones de trabajo a la establecida en el orden normativo y convencional de referencia<sup>429</sup>.

Asimismo, BLASCO PELLICER interpreta que es perfectamente posible, en nuestro ordenamiento jurídico, el pacto novatorio por el que, empresario y trabajador, convierten una relación laboral a tiempo completo en otra a tiempo parcial. El acuerdo de voluntades es el elemento decisivo en la validez del pacto...”<sup>430</sup>. En esta misma línea se manifiestan SALA FRANCO, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, PEDRAJAS MORENO, ALFONSO MELLADO y GARCÍA ORTEGA<sup>431</sup>.

El silencio legal no habría de interpretarse como una supresión de la posibilidad de transformación, o sea el hecho de que no se halle prevista la opción de transformar no quiere decir que se haya suprimido en la ley tal posibilidad, sino que por el contrario, el silencio legal tan solo representa la supresión de una referencia necesaria - el respeto a lo dispuesto en los convenios colectivos- que ya se derivaba de lo establecido en los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, sin que hiciera tampoco falta una referencia expresa a la posibilidad de transformación que, vista la doctrina

---

absolutamente posible, ya que ambas partes acordaron la suscripción de un segundo contrato de trabajo, y se trataba de contrato a tiempo parcial.

<sup>429</sup> . Moreno de Toro, C, “Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad”, Relaciones Laborales, nº 12, 1996, p.25.

<sup>430</sup> . Blasco Pellicer, A, *La individualización de las relaciones laborales*”, Madrid, 1995, pp.125 y s.s.

<sup>431</sup> . Sala Franco, T. op. cit., p. 99. González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p. 130. Pedrajas Moreno, A “Nuevo diseño...”, op.cit, p.p.27 y 28. Alfonso Mellado, C. L y García Ortega, J, *Jornada y ...*, op. cit., p. 92.

judicial citada, resultaba admisible simplemente al amparo de la autonomía individual que debe reconocerse en este terreno a empresario y trabajador<sup>432</sup>.

### **III.2.3.La regulación vigente: previsión legal expresa de la transformación**

En 1998 se llevó a cabo otra revisión de la figura del trabajo a tiempo parcial (artículo 12º del Estatuto de los Trabajadores) como consecuencia de la adaptación de nuestra legislación a la normativa Comunitaria. La Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997 sobre trabajo a tiempo parcial, que hasta la fecha no había sido desarrollada en nuestro país y que debía serlo antes del 20 de enero del año 2000.

En materia de novación contractual la Directiva en el apartado 5 en sus puntos 2º<sup>433</sup> y 3º se ocupa de este problema y trata la posibilidad de transformación contractual de un contrato de trabajo de a tiempo completo en a tiempo parcial y viceversa. En dicho apartado se destaca el carácter voluntario que se le reconoce a la transformación contractual objeto de nuestro análisis, aunque para que tal conversión tenga lugar será necesario el consentimiento del trabajador.

Esta previsión frente a la falta de regulación expresa en nuestra legislación laboral, llevó a la necesidad de adecuar la regulación española en materia de trabajo a tiempo parcial a la normativa comunitaria comentada.

Fruto de ello fue el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, que introdujo en su artículo 12 la mención expresa a la posibilidad de transformación de un contrato de trabajo de a tiempo completo en otro a

---

<sup>432</sup> . García-Perrote Escartín, I, “El contrato a tiempo parcial”, p. 105, entiende que la previsión en convenio suponía una garantía y una forma de evitar el riesgo de las decisiones que pudiese adoptar el empresario con el trabajador, que en principio pudieran llevarse a cabo de una forma voluntaria, pero que en el fondo no lo eran tanto.

<sup>433</sup> . “El rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones....”

tiempo parcial. Asimismo, se especificaron los cauces a través de los cuales tal novación podía llevarse a cabo (únicamente de forma voluntaria).

En consecuencia, la disparidad doctrinal y jurisprudencial que sobre la materia existía hasta la fecha, como fruto de la aplicación de la reforma de 1994, quedaba solucionada por el legislador, al incluir la mención expresa de la conversión, poniendo fin a la situación vivida en los últimos años.

Cabría comentar que, desde un principio la actitud del legislador de no pronunciarse al respecto tras la reforma de 1994, sorprendía. A mi modo de ver no se acababa de entender muy bien.

Por un lado, se rompía radicalmente con la línea anterior, que había nacido en la reforma 1984. En dicho año se introdujo por primera vez - tras un fallido intento en 1980- en la legislación laboral la mención expresa a la posibilidad de transformación, así como el mecanismo a través del cual se podía llevar a cabo.

Por otro lado, si realmente se pretendía fomentar el empleo a toda costa flexibilizándolo, entre otras medidas a través de la figura del trabajo a tiempo parcial, no era lógico guardar silencio sobre una de las posibles vías de constitución de un contrato de trabajo, aunque fuera a tiempo parcial. Ésta constituía otra forma de nacimiento de contratos de trabajo a tiempo parcial. Además, al no establecerse nada al respecto, y en consecuencia tampoco prever los medios a través de los cuales dicha novación era posible llevarla a cabo, podía conducir a no utilizar la vía correcta de transformación, de tal manera que se llegaran incluso a plantear serios problemas de delimitación. Como los que se plantearon con otra figura afín: la reducción de jornada del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que posee un carácter impositivo. Con lo cual, el trabajador se hallaba en una posición de debilidad, ya que la legislación laboral no decía nada al respecto, y había que interpretarla.

Como hemos dicho ya la adecuación del régimen jurídico español del trabajo a tiempo parcial a la normativa europea, se lleva a cabo la transposición de la citada Directiva Comunitaria. El nuevo precepto establece los mismos objetivos. Así, opta por concretar la posibilidad de conversión, de acuerdo con

nuestra legislación sobre la materia, a la vez que detalla las previsiones de la Directiva.

Esta decisión de hacer mención expresa revalida los argumentos expuestos con anterioridad sobre la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo de a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Posteriormente, la reforma de 2001 no ha introducido novedades al respecto, manteniéndose la misma regulación en materia de conversión contractual.

En conclusión, puede decirse que en la legislación vigente frente a la anterior, la posibilidad de constitución de un contrato de trabajo a tiempo parcial a partir de la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo, no va a plantear problemas en principio. Ello es debido a que se ha introducido expresamente la posibilidad de esta transformación contractual.

Sin embargo, cabe concluir que tal posibilidad, como se ha visto, ya era aceptada por la jurisprudencia, tomando como base los artículos 1255 del Código Civil y el 49º del Estatuto de los Trabajadores.

### III.3. EL CARÁCTER DE LA NOVACIÓN EN LA COVERSIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL

Una vez establecido en el apartado anterior si la transformación que nos ocupa es posible o no, el siguiente paso debe ser analizar los cauces específicos para que dicha transformación pueda llevarse a cabo. Este análisis está condicionado por un problema esencial consistente en determinar, si para la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial es necesario el consentimiento de ambas partes, o si basta para ello la voluntad unilateral del empresario.

Se trata en definitiva, del problema del carácter de la novación, ya que cualquier alteración o modificación que pueda sufrir la relación obligatoria a lo

largo de su vida, supone en nuestro sistema jurídico una novación de la relación obligatoria<sup>434</sup>.

Así, al determinar el tipo de novación - extintiva o modificativa - que se produce en esta transformación contractual, será posible enumerar qué cauces son factibles, y cuáles no, para que tal conversión se pueda realizar.

Antes de pasar a analizar el carácter de la novación que se lleva a cabo en la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, conviene aclarar, en primer lugar, que el ordenamiento jurídico laboral no regula los aspectos generales de la figura de la novación contractual, por lo que habrá que estar a lo que se disponga en el Código Civil en materia de novación. Sin embargo, ello no significa que no sea posible realizar novaciones del contrato de trabajo, ya que estas se pueden llevar a cabo a través de la aplicación de lo dispuesto en el Código Civil y del artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se reconoce a la voluntad de las partes como fuente de la relación laboral.

En sentido estricto, se entiende por novación la extinción de una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a reemplazarla<sup>435</sup>. Con lo cual, el elemento individualizador de la novación se encuentra en ser un acto jurídico, que desempeña una doble función simultánea: extingue una relación obligatoria o contractual y hace nacer una nueva. Así, autores como GARCÍA DE MARINA<sup>436</sup> entienden por novación *“la transfusión del primer débito en otra obligación, de suerte que desaparezca la primera y según indica el Digesto, es aquella especie de contrato en virtud del cual se modifica una obligación preexistente o se destruye sustituyéndola por otra nueva”*. Para SÁNCHEZ ROMÁN, *“novación es el cambio, por otra con ánimo de extinguir o modificar esencialmente la primera”* y VALVERDE la define: *“novación es la extinción de una obligación por la creación de otra nueva destinada a*

---

<sup>434</sup> . Blasco Pellicer, A, “La novación extintiva del contrato de trabajo”, RTSS, nº 15, 1994, p.7.

<sup>435</sup> . Díez Picazo, L. *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Vol. II. *Relaciones Obligatorias*, Civitas, 4ª Edición, Madrid, 1993, p. 795. Castán Tobeñas, J *Derecho Civil Común Español y Foral*. Tomo III, Reus, 16ª Edición por G. García Cantero, Madrid, 1992, p.483.

<sup>436</sup> . García De Marina, M. *Modificación y extinción de las obligaciones*, Serlipost, Barcelona, 1993, pp.19 y s.s., Mucius Scaevola.

reemplazarla”, y PUIG-PEÑA concluye que “la novación consiste en la sustitución de una relación obligatoria por otra destinada a extinguir aquélla”.

Sin embargo, este sentido clásico de la novación resultaba incompleto, ya que únicamente contemplaba aquella que extinguía una obligación y hacía nacer otra nueva, por lo que fue necesario ampliar más el concepto, con el fin de que fuese capaz de abarcar otra serie de alteraciones de la relación obligatoria, que también debían ser consideradas como novación, aunque no supusieran la extinción de la obligación inicial<sup>437</sup>. En consecuencia, la novación pasa a constituir la sustitución o cambio de una obligación por otra posterior que extingue, o modifica la primera<sup>438</sup>, resultando las partes contratantes totalmente libres a la hora de elegir la modificación o la extinción, sin más límites que los dispuestos en el artículo 1.255 del Código Civil<sup>439</sup>.

Y al definir la figura, observamos que afloran elementos necesarios para que la novación tenga lugar, es decir, se hace imprescindible el cumplimiento de una serie de requisitos, como son:

1-. La existencia de una obligación preexistente que se modifique o extinga. Pues si esta no existiera, la novación, ya fuera modificativa o extintiva, carecería de sentido y no podría existir (artículo 1208 del Código Civil).

2-. En el supuesto de tratarse de una novación extintiva, sería necesaria la creación de una nueva relación jurídica.

3-. La voluntad de llevar a cabo la extinción de la anterior obligación contractual y su sustitución por otra nueva; es lo que se denomina *animus novandi*<sup>440</sup>. El Código Civil adopta un tratamiento que se sitúa entre el sistema justiniano y el Derecho intermedio<sup>441</sup>, y así el artículo 1.204 del Código

---

<sup>437</sup> . García De Marina, M. *Modificación y...*, op.cit, p.38, pone de manifiesto que fue la reforma justiniana la que introdujo por primera la novación modificativa.

<sup>438</sup> . Manresa y Navarro, JM, *Comentarios al Código Civil Español*, 5ª edición, Reus, Madrid, p.751.

<sup>439</sup> . García De Marina, M. *Modificación y ...*, op.cit., p. 20.

<sup>440</sup> . Díez Picazo, L. *Fundamentos de...*, op. cit., p. 791 y ss.

<sup>441</sup> . Lacruz Berdejo, J.L., Sancho Rebullida, F., Delgado Echevarria, J., y Rivero Hernández, F., *Derechos de obligaciones*, segunda edición, Barcelona, 1985, pp.444-445, el sistema justiniano se caracteriza por necesidad de expresión del animus novandi, mientras que el Derecho intermedio opta por la admisión de la novación tácita, inducido el animus por presunciones.

prescribe que para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituye, es preciso, que así se declare, o que ambas relaciones jurídicas - la nueva y la vieja - sean de todo punto incompatibles.

En cuanto a la forma en que ha de llevarse a cabo la novación, en el Código Civil (artículo 1.204) se admite tanto la expresa (declarándose expresamente) como la tácita (cuando la obligación antigua y la nueva son incompatibles).

4-. Es necesaria la capacidad de las partes para realizar el acto jurídico. En el supuesto de encontrarse ante una novación extintiva, será necesaria la capacidad del acreedor para disponer del crédito y del deudor para obligarse. Para la novación modificativa únicamente se requiere la capacidad adecuada para los actos de administración.

5-. Disparidad entre ambas obligaciones sucesivas.

En síntesis podemos decir, y en cuanto a la materia laboral afecta, que debe entenderse por novación de un contrato de trabajo aquél “*negocio jurídico bilateral tendente a modificar algún aspecto del contenido de la relación jurídica de trabajo*”<sup>442</sup>.

En lo que respecta a los efectos de la novación, son distintos según el tipo de modificación que se lleve a cabo en el contrato de trabajo. Pueden ir desde aquellas que afecten a *elementos objetivos del contrato*, que o bien se hallan impuestas por la voluntad unilateral (el reconocimiento a una de las partes en determinadas materias, el ejercicio del poder disciplinario o del *ius variandi*) o por la voluntad convencional (novación propia), hasta a aquellas que se refieren a *los sujetos del contrato*. Sin embargo, hay que tener en cuenta en este punto que si se produce un cambio en el sujeto del trabajador se produciría la extinción del contrato, ya que el contrato de trabajo se individualiza por poseer un carácter personalísimo en la figura del trabajador. Otra cosa sería el cambio

---

<sup>442</sup> . Rivero Lamas, J, *La novación del contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1963, p. 17.

de empresario, que sí puede producirse por acuerdo entre las partes o por subrogación legal<sup>443</sup>.

Al distinguir entre los diferentes tipos de novaciones (objetiva, subjetiva o mixta, expresa o tácita, extintiva o modificativa), nos interesa tratar a efectos de nuestro estudio las novaciones modificativas y diferenciarlas de las extintivas.

La *modificativa* se caracteriza por introducir algún elemento nuevo que suponga una alteración en las condiciones de trabajo, ya sean principales o accesorias, pero no esenciales a la naturaleza propia de la relación laboral. Supone, pues, este tipo de novación, la introducción de un simple cambio, o alteración de algún elemento, que no puede ser de vital importancia, ya que no afecta a la misma esencia de la relación obligatoria.

En contrapartida, una *novación extintiva* se caracteriza por llevar a cabo una modificación tal, que altera la propia esencia y naturaleza de la obligación, hasta el punto de extinguir la primera obligación contractual y dar paso al nacimiento de una relación laboral completamente nueva y distinta de la anterior. Esta es, pues, la que constituye la novación propia. Este tipo más puro sólo era la considerada en el Derecho clásico propiamente novación en sentido estricto.

Las consecuencias a las que da lugar una u otra novación son bien diferentes<sup>444</sup>, ya se trate de una novación extintiva o ya sea una novación modificativa<sup>445</sup>, por ello deben analizarse de forma separada:

---

<sup>443</sup> . Ver artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en materia de sucesión de empresas.

<sup>444</sup> . Lacruz Berdejo, J.L., Sancho Rebullida, F., Delgado Echevarria, J., y Rivero Hernández, F., *Derechos de obligaciones*, segunda edición, Barcelona, 1985, p.452, “la calificación, como novación o modificación, de una determinada alteración de la relación obligatoria, importa mucho, también en cuanto a las respectivas consecuencias prácticas,...., el decaimiento o la subsistencia de las relaciones accesorias”.

<sup>445</sup> . Díez Picazo, L., *Fundamentos del...*, op.cit., p. 800, entiende que en lugar de hablar de “una novación extintiva y de una novación modificativa, debe hablarse de una modificación simple con pervivencia de efectos y de una modificación extintiva con total sustitución de la reglamentación o del sistema de organización de intereses establecidos por las partes”.



1) La novación extintiva - como ya se ha dicho- es un acto jurídico de doble función, que a la vez que extingue la obligación contractual anterior (artículos 1.156 y 1.204 del Código Civil), hace nacer otra nueva en el mismo momento. No obstante, se debe subrayar que ese doble efecto constituye una sola unidad negocial. De este modo, si la obligación primitiva tenía obligaciones accesorias, se extinguen también, porque siguen la misma trayectoria que la principal (artículo 1. 207 del Código).

Aunque, de todos modos, existen excepciones a esta extinción de derechos accesorios, a saber:

a) Que a pesar de que el Código Civil no lo diga, las partes podrán pactar lícitamente que tales derechos subsistan en favor de la nueva obligación<sup>446</sup>.

b) Que si existiese algún tercero que tuviera interés en la obligación accesoria, que no hubiese participado en la novación, esa misma obligación subsistirá respecto a él (artículo 1. 207 del Código Civil), por aplicación del principio *res inter alios acta, nec nocet nec prodest*<sup>447</sup>.

2-. La novación modificativa provoca consecuencias muy diferentes a la extintiva (artículo 1.207 del Código Civil), que radican en la propia naturaleza de cada novación. Así, como lo que cada una persigue son objetivos diferentes, también los efectos que producirán serán distintos.

De este modo, si la novación extintiva da lugar a la extinción de la obligación anterior y al nacimiento de una nueva, la novación modificativa persigue mantener la identidad de la relación anterior, pero con la introducción de alguna alteración, ya sea en sus elementos estructurales o en su contenido. Por tanto, en este tipo de novación subsisten las llamadas relaciones accesorias.

---

<sup>446</sup> . Castán Tobeñas, J *Derecho Civil, op. cit.*, p. 495 y García De Marina, M., *La novación...*, op.cit., p. 37.

<sup>447</sup> . Castán Tobeñas, J *Derecho Civil, op. cit.*, pp. 495- 496.

Una vez realizado este análisis de la novación contractual en el Código Civil, debemos pasar a estudiar qué es lo que ocurre en esta materia en la legislación laboral.

Hay que partir de la idea que dado el carácter del contrato de trabajo de tracto sucesivo y de duración prolongada<sup>448</sup>, parece razonable el mantener que pueda resultar necesario introducir novaciones modificativas con el fin de transformar las condiciones de la prestación, para así adecuar la relación laboral a las nuevas circunstancias que la rodean<sup>449</sup>.

Se aplican las bases teóricas de la figura de la novación, del Código Civil a la legislación laboral; sin embargo, advertimos, en primer término, que el Derecho del Trabajo admite otro tipo de novaciones contractuales distintas a las que emanan del pacto bilateral, y que se basan en el otorgamiento legal a una de las partes de la capacidad de novar unilateralmente. La normativa laboral prevé como posibles novaciones unilaterales las siguientes:

- Las modificaciones llevadas a cabo por voluntad unilateral del empresario (artículos 39, 40 y 41 del E. T), basadas, por lo general, en una causalidad genérica.

- Las alteraciones en la relación laboral como fruto del “ius variandi” reconocido en el artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al poder de dirección y control por parte del empresario.

- Los cambios producidos en el contrato de trabajo como respuesta al poder disciplinario del empresario.

- Asimismo, esa capacidad de poder llevar a cabo cambios en la relación laboral también puede recaer en el sujeto del trabajador, como, por ejemplo,

---

<sup>448</sup> . López Mora, F, *El contrato...*, op. cit., p. 84 ; Blasco Pellicer, A “Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, RL, nº 12, 1995, p. 12 ; y González Del Rey Guanter, I. *El contrato...*, op.cit., p. 130, entienden que el contrato de trabajo es el contrato en el que más frecuente se producen alteraciones, ya sea a través de una novación extintiva o modificativa.

<sup>449</sup> . Blasco Pellicer, A “Autonomía individual...”, op. cit., RL, nº 12, 1995, p. 12 afirma que “una regulación de las relaciones laborales dotada de mecanismos de adaptabilidad y flexibilidad contribuye a prevenir el riesgo de la destrucción del empleo”.

determinados supuestos de ascensos, la movilidad por razones objetivas y en específicos supuestos de movilidad geográfica legal<sup>450</sup>.

En síntesis podemos decir que se trata de novaciones modificativas impuestas unilateralmente por una de las partes a la otra, en los supuestos reconocidos por la ley, y que además, lo único que pretenden es introducir alteraciones o cambios en la relación laboral, con el fin de adaptarla a las nuevas circunstancias que rodean a la misma, sin que, en ningún momento, se pretenda modificar la esencia del contrato de trabajo.

Sin embargo, GARCÍA DE MARINA siguiendo a SANCHO REBULLIDA, entiende que *“la novación es siempre extintiva, es un modo o medio de extinguir obligaciones. Lo que sucede es que, en el Derecho moderno cabe, en principio y dentro de determinados límites, la modificación de la relación obligatoria, no como subespecie de novación, ni con apoyatura legal en el artículo 1204 del Código Civil, sino con rango sistemático equivalente a extinción y como aplicación del principio de libertad contractual; y no como resultante de la expresión “animus novandi”, y posible compatibilidad de la nueva y la antigua obligación, sino como resultado de la prevalencia de la intención de las partes inquerida conforme a los artículos 1281 a 1289 del Código Civil”*<sup>451</sup>.

Respecto a la consideración que hace el derecho del trabajo de la novación extintiva podemos afirmar que es restrictiva, ya que pondría fin a derechos consolidados por el trabajador, a saber: antigüedad, excedencias, ascensos<sup>452</sup>,..., y porque además, al igual que ocurre en el derecho civil, el derecho del trabajo juega el principio de conservación del negocio, y la novación extintiva supone exactamente todo lo contrario. Asimismo, pese a que el ordenamiento jurídico laboral, admite la modificación unilateral por parte del empresario generalmente causal y sujeta a control judicial (artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores), no parece que permita una extinción contractual por voluntad unilateral del empresario, salvo que se den unas causas tasadas, que la propia ley establece muy detalladamente.

---

<sup>450</sup> . Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L., García Ninet, I., López Gandía, J., y Sala Franco, T. *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997, pp. 564 y s.s.

<sup>451</sup> . Sin embargo, García De Marina, M, *Modificación y...*, op. cit., p. 29.

<sup>452</sup> . Moreno de Toro, C, op. cit., p. 39.

En la legislación laboral son posibles tres formas distintas de modificación<sup>453</sup>:

-la que emana de la voluntad de una de las partes, en los supuestos taxativamente establecidos por la ley. Se trata, pues, de la figura de la novación modificativa.

- la que se produce automáticamente por consecuencia de una modificación de la norma aplicable.

- y en último lugar, los cambios introducidos en la relación laboral como fruto de la mutua voluntad de las partes, por aplicación de los preceptos del Código Civil y del artículo 3.1) del Estatuto de los Trabajadores: una novación extintiva<sup>454</sup>, pero, eso sí, con el respeto a los límites establecidos al respecto.

Y una vez expuestas qué modificaciones son posibles en la legislación laboral, debemos ahora, preguntarnos a qué tipo pertenece la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, ya que tal transformación supone la alteración de la relación laboral vigente hasta el momento. Por ello, es hora de que nos cuestionemos si es posible efectuarla por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador –novación modificativa -, o si, por el contrario, es necesaria la aconcorde voluntad de las partes para modificar el contrato de trabajo en ese sentido. Para responder a ello hay que tener en cuenta que la legislación laboral no regula el carácter de las novaciones, por lo que habrá que acudir a lo disponga el Código Civil al respecto.

En primer lugar, entendemos que en el Derecho del Trabajo, al igual que sucede en el Derecho Civil, se establece una presunción en favor de la novación modificativa sobre la extintiva (artículo 1.204 del Código Civil), imperando en este caso el criterio de conservación del negocio y de estabilidad

---

<sup>453</sup> . Herrera Cuevas, E.J, “La modificación...”, op. cit.,p.41, “*El contrato de trabajo, por su durabilidad, difícilmente permanece inalterado durante toda su vigencia, se modifique bien al pairo de reformas legales, bien por consenso novatorio de las partes, o en razón de la voluntad unilateral de una de las partes contratantes*”.

<sup>454</sup> . Rivero Lamas, *La novación...*, p.7, define la novación del contrato de trabajo como “una institución que viene a dar forma jurídica a unos intereses individuales de las partes del

en el empleo. Por lo que se establece la presunción a favor de la modificativa. Sólo existirá novación extintiva del contrato si las partes declaran expresamente la voluntad de darle fin y de querer celebrar uno nuevo de distinta naturaleza, o en el caso de que el antiguo y el nuevo contrato resulten por naturaleza incompatibles. Por lo tanto, si fuera posible que ambas obligaciones - tras los cambios introducidos - pudieran continuar conviviendo a la vez, por no devenir en incompatibles, se trataría de una novación modificativa<sup>455</sup>.

La legislación laboral no reconoce que la voluntad unilateral del empresario sea suficiente para producir una novación extintiva, en el sentido de poder hacer nacer y extinguir una nueva relación laboral, sin contar con la voluntad del trabajador. Ello encuentra su fundamento legal en el artículo 1.203 del Código Civil, del que se desprende que para llevar a cabo novaciones extintivas se requiere el mutuo consentimiento de las dos partes contratantes, y, por otro lado, en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que exige para la concertación de toda relación laboral el consentimiento del trabajador.

Acto seguido, pasamos a analizar cuál es la clase de novación que se lleva a efecto en la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial<sup>456</sup>. Ello depende de que el contrato a tiempo parcial y el contrato a tiempo completo sean considerados modalidades contractuales distintas e incompatibles entre sí<sup>457</sup>, y que posean regímenes jurídicos diferenciados, es decir, si fueran de naturaleza jurídica distinta, la sustitución de uno por el otro solamente tendría lugar a través de la novación extintiva, y

---

contrato, encuadrándose, en consecuencia como una institución típica del Derecho individual del Trabajo”.

<sup>455</sup>. García De Marina, M, *Modificación y...*, op. cit., p. 29, afirma siguiendo a Hernández Gil, que la jurisprudencia, “al considerar indispensable que las variaciones determinadas por la novación modificativa sean accidentales, empuje exageradamente su ámbito”.

<sup>456</sup>. Mantenián que se trata de una novación modificativa Pérez de los Cobos, F., y Riera Vayreda, C., “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: problemas jurisprudenciales”, AL, 1997, tomo-3, p.1110. Y sentencias del TSJ de Baleares de 19-11-93, de 22-3-95 y de 20-10-95. A favor de la novación extintiva, Alfonso Mellado, C.L, Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T., “Sobre la...”, op.cit., Relaciones Laborales, tomo-1, 1995, p.1385. Y sentencias del TSJ Galicia de 24-7-95, de Castilla y León (Valladolid) de 17-2-1995 y de Cantabria de 14-6-96.

por ello, para que tal modificación se produjera sería necesaria la anuencia de las partes contratantes: empresario y trabajador (artículo 1.203 del Código Civil). Con lo cual, se requeriría el mutuo consentimiento de las partes para facilitar la transformación contractual<sup>458</sup>. Entendemos que esta es la posición de la ley, para la que en los casos de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o, viceversa, es imprescindible el consentimiento del trabajador, sin que en ningún caso pueda ser impuesta de forma unilateral por parte del empresario.

El principio de voluntariedad ha pasado a impregnar la regulación del trabajo a tiempo parcial, como ya ocurría en el Convenio Internacional<sup>459</sup> y la Directiva Comunitaria<sup>460</sup>. Se ha entendido esta voluntariedad como una nota esencial a la hora de diferenciar el trabajo a tiempo parcial de otros supuestos de reducción de jornada impuestos al trabajador, como por ejemplo en el caso de aquella aminoración de la jornada que se practica unilateralmente sobre el contrato a tiempo completo, como consecuencia de una crisis empresarial de carácter temporal, que en determinadas circunstancias puede dar lugar a un desempleo parcial<sup>461</sup>. Estas reducciones poseen siempre un carácter causal, temporal y con fundamento legal, y no pueden identificarse con la figura que comentamos.

Sin embargo, la jornada reducida del trabajo a tiempo parcial constituye en sí misma la causa y el objeto del contrato de trabajo, de tal manera que, si las partes optan por este tipo contractual lo hacen porque han querido obligarse a través de una prestación que se caracteriza por una jornada inferior a la de a tiempo completo. Ello con las consecuencias que conlleva, la aplicación de un régimen jurídico propio, basado en esa menor duración de la jornada.

---

<sup>457</sup> . Alfonso Mellado, C.L, Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T. “Sobre la...”, op.cit., RL, nº1, Enero, 1995, p.115.

<sup>458</sup> . Sentencia 4 de abril de 1995, del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, AL nº 30, julio de 1995, p. 2313.

<sup>459</sup> . Citado en el Capítulo I, pp.32 y s.s.

<sup>460</sup> . Citada en el Capítulo I, pp.40 y s.s.

<sup>461</sup> . Alarcón Caracuel, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 1988, pp.112-113. López Cumbre, L., “Jornada parcial”, VV AA, *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 1991, pp.164 y s.s. Alfonso Mellado, C.L., y García Ortega, J., *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Valencia, 1994, p.87. González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p.80.

De todas estas últimas consideraciones que hemos realizado se desprende que, el único tipo de novación que da lugar a la aplicación del régimen jurídico propio del contrato de trabajo a tiempo parcial, es la novación extintiva. La modificativa podría producir otros efectos similares, como sería una reducción de jornada por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero, en ningún caso, produciría el nacimiento de prestaciones laborales a tiempo parcial, ni la subsiguiente aplicación del régimen sustantivo de este tipo de contrato.

Y solamente, si admitiéramos la idea de que el trabajo a tiempo parcial no supone una modalidad contractual independiente, de naturaleza distinta al trabajo a tiempo completo, podríamos aceptar como cauce para la conversión del contrato de trabajo a jornada completa en a tiempo parcial la novación modificativa, en la que sería suficiente la voluntad unilateral de una de las partes.

#### III.4.LOS CAUCES DE TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL: EL CARÁCTER VOLUNTARIO DE LA CONVERSIÓN

Acabamos de ver como, a la luz de la nueva legislación, es posible la conversión de un contrato de trabajo a jornada completa en otro a tiempo parcial. Falta por analizar los cauces posibles para tal transformación, teniendo como referencia su carácter de novación extintiva. El problema se reduce a saber si, además del acuerdo de voluntades, son factibles otros cauces para que se dé tal conversión.

##### **III.4.1.El mutuo acuerdo de voluntades**

Anteriormente a la reforma de 1998, a la hora de justificar el mutuo acuerdo de voluntades como cauce idóneo de transformación<sup>462</sup>, había que

---

<sup>462</sup>. Sala Franco, T., “Los principios de ordenación del contrato de trabajo a tiempo parcial” en VV AA *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 2000, p.84, entiende que solamente podrá accederse el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, ya sea en el momento inicial del contrato, como en un momento posterior en el que se lleve a cabo una novación.

hacerlo fundamentando que la conversión de un contrato de trabajo a jornada completa en otro a tiempo parcial no supone una simple novación modificativa, sino una novación extintiva, ya que el cambio que se incorpora afecta a la misma causa del contrato.

Mas con la nueva redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, a nuestro entender, no resulta necesario justificar el mutuo acuerdo como único cauce, ya que el propio precepto establece expresamente que la conversión no tendrá lugar sin la voluntad del trabajador.

En este orden de cosas, parece claro que el cambio que se ha experimentado en la relación contractual, afecta a condiciones tan sumamente esenciales que desemboca en un cambio de modalidad contractual. Y ello es debido porque provoca la aparición de un nuevo contrato de trabajo, de configuración y denominación diferente, así como, sujeto a distinta regulación<sup>463</sup>.

No obstante, hay que advertir que el legislador no ha impuesto ninguna formalidad en el modo de llevarse a cabo dicha transformación. Las únicas son las exigidas con carácter general al trabajo a tiempo parcial: la forma escrita y además en modelo oficial. Ésta pasa por ser la mejor forma de controlar el pacto, a través de la exteriorización del mismo<sup>464</sup>.

Una vez analizado el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en materia de transformación contractual admitiendo como única vía factible

---

<sup>463</sup> . Herrera Cuevas, E.J, “La modificación de la duración de la jornada ex artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (el tiempo de prestación como condición de trabajo y la tipología contractual), TS, nº 84, 1997, p. 50.

<sup>464</sup> . Sin embargo, en otras legislaciones europeas se ha optado por establecer una serie de garantías formales y de fondo para el trabajador en la transformación. Así, por ejemplo, González Del Rey Rodríguez, I. *El contrato...*, op.cit., p. 133, el artículo 5.10 de la Ley italiana de 19 de diciembre, número 863, de medidas urgentes para el sostenimiento e incremento de los niveles de ocupación, establece que la conversión contractual debe realizarse por acuerdo entre las partes formalizado por escrito, convalidado por la oficina provincial de trabajo con asistencia del trabajador afectado. Asimismo, en el Código de Trabajo francés en los párrafos sexto y octavo del artículo L. 212-4-2, impone que para la realización del trabajo a tiempo parcial deberá consultarse previamente al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal, informando igualmente al inspector de trabajo en el plazo de quince días, y el



de conversión el mutuo acuerdo de voluntades, resta por estudiar si a lo largo de la legislación laboral las vías que se prevén como medios para la introducción de cambios en la relación laboral son posibles para llevar a efecto la modificación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Vamos, pues, a pasar a detallar tales mecanismos y a cuestionarnos su viabilidad como cauces de transformación contractual del contrato que nos ocupa.

### **III.4.2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

#### **III.4.2.1. Concepto, tipos y procedimientos de modificaciones sustanciales**

El contrato de trabajo tiene una vigencia en el tiempo, y se desarrolla en un espacio temporal más o menos duradero, de tal forma que puede suceder que las circunstancias que rodean a una relación laboral, cambien a lo largo de la prestación y por tanto, conlleven ciertas modificaciones de las obligaciones que nacen del contrato. En páginas anteriores, se han expuesto las diferentes modificaciones que se podían practicar en el contrato de trabajo, y, además de dónde podían emanar: cambios en su normativa; el mutuo acuerdo de voluntades; o por decisión de una de las partes contratantes (sea empresario o trabajador). En este punto, las que interesan destacar son las modificaciones o alteraciones que en la relación laboral pueda llevar a cabo el empresario.

El ordenamiento jurídico laboral ha otorgado -en determinados supuestos - al empresario la facultad de adaptar las relaciones laborales a las nuevas circunstancias macro o microeconómicas. Esto se traduce en un arma de vital importancia en materia de flexibilidad laboral<sup>465</sup>. De esta forma se posibilita la adecuación de las relaciones laborales a los nuevos cambios de la realidad socio-económica<sup>466</sup>, facilitando su subsistencia frente a la extinción de la obligación, que produciría la imposibilidad de adecuarla a las nuevas circunstancias.

---

rechazo del trabajador al concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial no constituye ni una falta ni un motivo de despido.

<sup>465</sup> . Durán López, F. y Sáez Lara, C. “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo”, RL, nº 20/21, de 1991, p. 119, considera que esta posibilidad concedida al empresario goza de un “innegable significado flexibilizador”.

<sup>466</sup> . En este sentido Rivero Lamas, “La modificación de las condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia”, AL, 1989/II, p.336.

Esta facultad del empresario puede manifestarse de dos formas diferentes, que responden a supuestos completamente opuestos. Así, o bien puede ocurrir que se trate de la modificación de una condición de trabajo de carácter esencial o bien, que simplemente sea una de carácter accesorio.

1-. En el supuesto de tratarse de una modificación accesorio de las condiciones de trabajo, el empresario estaría ejerciendo el *ius variandi*, propio del poder de dirección ordinario de que goza, a tenor de los artículos 5. c) y 20 del Estatuto de los Trabajadores. Los artículos se refieren al poder de dirección y organización del trabajo que, en ocasiones, se especifica en la posibilidad de variar determinados aspectos de la relación laboral que no tienen el carácter de esencial, sino de accesorio, y que además, no se haya sujeta a los límites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (el control judicial y el carácter causal de la modificación).

En tal caso, el trabajador está obligado a aceptar dichas modificaciones, como consecuencia de su obligación de tenerse que esforzar de buena fe para adaptarse a los cambios con la finalidad de que tal modificación no devenga en inútil. Sin embargo, se halla justificada la desobediencia del trabajador si existiera abuso de derecho<sup>467</sup>.

2-. Si se tratase de modificar una condición esencial de la prestación laboral, el empresario estaría haciendo uso de la capacidad que le concede el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores<sup>468</sup>, y estaría facultado para modificar unilateralmente las condiciones principales de la prestación laboral. Aunque eso sí, sujeto a una serie de limitaciones diferentes, y a un procedimiento distinto según se trate de una modificación individual o colectiva. Los límites se refieren al carácter causal y temporal unido a la licitud

---

<sup>467</sup>. STS 19 de enero de 1995, Ar. 778.

<sup>468</sup>. En el precepto no se contiene una definición de lo que debe entenderse por condición sustancial, sino que recoge una lista de materias, entre otras posibles, cuya alteración conduce a modificar las condiciones sustanciales de trabajo, a saber: la jornada de trabajo; el régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; y funciones, que se excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevén en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

de la causa que lo motivó y al posible control judicial<sup>469</sup>. La modificación ha de basarse en una causa justa, sea económica, técnica, organizativa o de producción<sup>470</sup>, y la adopción de la medidas propuesta debe contribuir a mejorar la situación de la empresa, persiguiéndose como objetivo el colocar a la empresa en una posición más favorable y competitiva.

Por otra parte, para llevar a cabo su decisión ha de seguir un procedimiento determinado, que varía<sup>471</sup> según se trate de una modificación de carácter individual o de carácter colectivo, o de una condición recogida en convenio colectivo estatutario.

Para señalar el procedimiento a seguir, resulta esencial determinar la frontera entre modificación individual y colectiva. Así, y en este orden, la distinción entre una y otra modificación no se basa en el número de trabajadores a los que afecte tal modificación, sino en el origen que tenga la condición laboral modificada (salvo las modificaciones específicas colectivas determinadas en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a funciones y horarios, cuyo carácter colectivo sí depende del número de trabajadores afectados).

Se consideran de carácter individual las condiciones de trabajo que se disfrutan a título individual, y, en algunos casos, aquellas que se pueden modificar sin superar determinados umbrales de trabajadores (movilidad funcional y de horario). Son condiciones de carácter colectivo las que se hallan reconocidas en un acuerdo o pacto colectivo (condiciones más beneficiosas), las disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario con efectos colectivos (convenios extraestatutarios y acuerdos colectivos de empresa), y las establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que tienen su propio y específico procedimiento modificadorio.

Retomando el tema del procedimiento, en el primer supuesto, la decisión de modificación sustancial debe ser notificada por el empresario al trabajador

---

<sup>469</sup>. Con la reciente reforma operada sobre el artículo 41 del E. T, desaparece toda mención a la autorización administrativa que anteriormente se requería, cuya finalidad era permitir a la autoridad laboral desempeñar una actividad arbitral.

<sup>470</sup>. Las causas económicas son una novedad introducida por la reforma de 1994, produciéndose una equiparación con las causas previstas para los despidos colectivos.

afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Esta decisión es ejecutiva sin perjuicio de su impugnación ante los tribunales.

En el caso de tratarse de una modificación de carácter colectivo la decisión empresarial debe ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores con una duración mínima de 15 días. Una vez haya finalizado el período de consultas, el empresario notifica a los trabajadores su decisión con una antelación mínima de 30 días a su efectividad.

Sin embargo, tal y como ya hemos indicado, si se tratara de la modificación de condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario, se establecen legalmente dos limitaciones, la primera es que solamente puede practicarse de determinadas condiciones y no de cualquiera: horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores). Y segunda, se llevará a efecto únicamente vía acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

III.4.2.2. La modificación sustancial como cauce de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial: su evolución legal

#### III.4.2.2.1 Situación antes de la reforma de 1998

A través de este medio pueden llevarse a cabo cambios de las distintas condiciones laborales, entre las que cabe destacar la jornada de trabajo. Así, las modificaciones unilaterales que se pueden plantear respecto a la misma pueden ser en dos sentidos opuestos, o bien tendentes a ampliar la jornada, o bien a reducirla. En este último punto, se nos podían presentar problemas de delimitación con nuestro tema objeto de estudio, ya que se podría interpretar que si se llevaba a cabo una reducción de jornada en un contrato de trabajo a tiempo completo, se estaba produciendo una conversión contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

---

<sup>471</sup>. Novedad introducida con la reforma de 1994.

Presentado, pues, el problema cabe decir, en primer lugar, que las materias contenidas en el artículo 41 no constituyen un “*numerus clausus*”, por lo que la falta de mención expresa de la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial no significa que no pueda utilizarse el cauce<sup>472</sup>.

En segundo término, advertir que, en la legislación laboral de 1994, el precepto que nos ocupa fue interpretado de distinta forma, por sectores de la doctrina y por la propia jurisprudencia. Así, uno de estos sectores, defendió que se trataba de una vía posible de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o viceversa, y basaban su posición en no concebir al trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual independiente, y distinta al trabajo a tiempo completo. A su vez, existía una segunda tendencia, que consideraba inviable el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores como vehículo de conversión del contrato.

De la primera opinión son las siguientes sentencias:

a) La del TSJ de Galicia de 24 de julio de 1995<sup>473</sup>, en la cual se entendió que sí era posible la transformación del trabajador a tiempo completo en a tiempo parcial por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que consideró que no se trataba de una novación extintiva, sino simplemente modificativa, apoyándose en:

1) Que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores enumera como materia susceptible de modificación sustancial la referente a la jornada de trabajo, y que cumpliendo los requisitos establecidos en dicho artículo se da lugar a la transformación de un trabajador a jornada completa en a tiempo parcial.

2) Que el propio Código Civil, en su artículo 1.204 ha establecido una inclinación en favor de la novación modificativa<sup>474</sup>, y no contempla la extinción de la antigua obligación.

---

<sup>472</sup> . Herrera Cuevas, .E.J., “La modificación...”, op. cit., pp. 41 y 42. Albiol Montesinos, I. ,Camps Ruiz, L., García Ninet, I., López Gandía, J., y Sala Franco, T. *Derecho del...*, op.cit., pp.595-597.

<sup>473</sup> . AL nº 48/25 de 31 de diciembre de 1995.

<sup>474</sup> . Artículo 1. 204 del Código Civil: “*Para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles*”.

3) Que el citado artículo 41 que aplicó la sentencia, no distinguía entre la naturaleza que gozaba el contrato a tiempo parcial respecto del contrato ordinario, por entender que la variación en el aspecto cuantitativo (reducción de jornada, las reglas de proporcionalidad en el salario, las consecuencias en orden a la cotización a la Seguridad Social) no hacían variar los elementos esenciales del contrato, objeto y causa.

4) Al no admitir como modalidad contractual independiente y distinta del trabajo prestado a tiempo completo, afirmaba que la transformación contractual de un contrato de trabajo a jornada completa en a tiempo parcial era totalmente posible a través de la vía del citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las prestaciones no eran incompatibles entre sí.

En conclusión el TSJ de Galicia entendió que lo que se había hecho era introducir una modificación de una de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo, como es la reducción de la jornada laboral, y todo ello con el fin de adaptar la relación laboral a las nuevas circunstancias, ya que se producía la existencia de razones organizativas y productivas que justificaban la reducción de la jornada, sin que tal alteración supusiera la extinción de la relación laboral inicialmente pactada, y la concertación de una nueva y distinta destinada a reemplazarla.

b) En esta misma línea se halla también la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 4 de abril 1995<sup>475</sup>, en la que se sigue reconociendo que el cambio de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial no llevaba consigo una novación extintiva, sino, meramente modificativa, puesto que la alteración de la jornada a través del procedimiento del citado artículo 41 no suponía la extinción de la relación inicial, sino que ésta se mantenía con la única introducción de una modificación sustancial, que según el Tribunal no alteraba la naturaleza de la prestación. Y pese a que calificaba a dicha modificación de sustancial, el Juzgado de lo Social consideraba que el contrato de trabajo conservaba intacto su objeto y su causa, ya que lo único que se veía afectado era la “*intensidad de la cantidad del vínculo*”.

---

<sup>475</sup> . AL nº 30/24-30 julio de 1995, pp. 2312 y s.s.

Todos estos argumentos se basaban en la no admisión por parte de este órgano judicial, del trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual distinta. Por el contrario, entendía que tal tipo de contrato poseía la misma naturaleza que un contrato de trabajo a jornada completa.

A nuestro juicio, creemos que estos argumentos mantenidos en las sentencias comentadas merecen una matización muy importante: el contrato a tiempo parcial y el contrato a tiempo completo no sólo difieren en lo relativo a la duración de la jornada, sino que gozan de una naturaleza distinta. De tal forma que, la decisión unilateral del empresario de llevar a cabo la conversión de un CTC en un CTP no es una simple novación modificativa, sino una verdadera novación extintiva, que se encuentra fuera de las facultades del empresario, siendo necesaria la aceptación de los trabajadores afectados.

Frente a esta línea jurisprudencial, deben citarse entre otras, las siguientes resoluciones:

a) El extinto T. C. T en sentencia de 22 de noviembre de 1988<sup>476</sup>, entendió que a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores no era posible la conversión de un trabajador a jornada completa en a tiempo parcial, pues, consideró que mediante este precepto únicamente era factible llevar a cabo una novación modificativa, y el pretender tal conversión escapaba del ámbito de legitimación de ese precepto, ya que lo que se estaba produciendo era una modificación de tal magnitud que conllevaría a la extinción de la relación laboral pactada, y al subsiguiente nacimiento de otra totalmente nueva<sup>477</sup>, es decir, se trataría de una novación extintiva.

b) El Tribunal Supremo también tuvo ocasión de pronunciarse sobre el tema. Así, en Sentencia de 21 de julio de 1992<sup>478</sup>, en un supuesto de transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo a través de una cláusula en un Convenio colectivo, entendió que la ampliación a tiempo completo de la jornada de una actividad prestada a tiempo parcial, supone la novación de una de las

---

<sup>476</sup>. Ar. 7219.

<sup>477</sup>. T. S. J de Madrid en sentencia de 26 de enero de 1995, AL 26/26 junio- 2 julio 1995, considera al trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual.

<sup>478</sup>. Ar. 5645.

condiciones esenciales del contrato de trabajo, para la cual es necesaria la declaración de voluntad del trabajador afectado, ya que se trata de una transformación contractual de tal envergadura que corresponde a la esfera de la autonomía individual. De tal forma que, dicha cláusula no puede operar de forma imperativa y automática, ya que supone, no una mera novación modificativa, sino extintiva.

c) También, el T.S.J de Baleares en distintas sentencias había sentado la postura contraria, la que negaba la posibilidad de llevar a cabo transformaciones contractuales a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En sentencia de 19 de noviembre de 1993 el citado Tribunal<sup>479</sup>, consideró que tal conversión no supone una simple modificación, sino que representa realmente un cambio de la propia naturaleza jurídica de la relación laboral, es decir, supone otra forma contractual completamente distinta dotada de un régimen jurídico propio y diferenciado del tiempo completo, de tal forma que su nacimiento provoca la extinción del contrato de trabajo a jornada completa, y la creación de un nuevo contrato de trabajo que sustituye al anterior.

Así, el TSJ entendió que el haber llevado a cabo tal transformación con la sola voluntad del empresario, lo que se había realizado al modificar un contrato de trabajo por otro de distinta naturaleza, era extinguirlo unilateralmente, es decir, despedir al trabajador, y concertar una prestación laboral que tendría que ser calificada como nula<sup>480</sup>.

La sentencia de 22 de marzo de 1995<sup>481</sup>, resolvió que la vía del artículo 41 del E. T no es apta para llevar a cabo dicha transformación, ya que implica la extinción de la primitiva relación laboral y la constitución de una nueva, porque el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores únicamente posibilita novaciones modificativas en manos del empresario, pero no novaciones extintivas, para las que se exige el consentimiento del trabajador afectado.

---

<sup>479</sup>. AS. 4838.

<sup>480</sup>. Herrera Cuevas, E.J, "La modificación...", op.cit., p. 46.

<sup>481</sup>. Ar. 1170.



La sentencia resulta particularmente interesante porque basa parte de su fundamentación en el artículo 6º del Real Decreto 1991/1984<sup>482</sup>, ya que entiende que al no establecerse nada al respecto en el artículo 4 del la Ley 10/94, no lo asume como derogado sino, que por el contrario, lo configura como vigente al no oponerse a lo establecido en la disposición derogatoria única de dicha ley.

Por último, destacamos otra sentencia del mismo Tribunal, de 20 de octubre de 1995<sup>483</sup>, que mantenía la misma postura que las sentencias anteriores, y se alegaban los mismos fundamentos y razonamientos jurídicos. Así, se afirmaba que *“en suma, esta Sala se inclina por la tesis de que la reducción de jornada y consiguiente reducción salarial y de cotización a la Seguridad Social de modo definitivo, implica una extinción de la primitiva relación y constitución de una nueva que no goza en la actualidad de un procedimiento específico y que a falta del mismo...”* deberá llevarse a cabo a través del consentimiento individualizado de cada uno de los trabajadores implicados.

d) De igual forma, y en esta misma línea jurisprudencial, se encontraba una sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, de 9 de octubre de 1995<sup>484</sup>. En la misma, se concebía la transformación contractual de una trabajadora con contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial como posible, ante el silencio legal impuesto por la reforma laboral de 1994, y se admitía como único cauce de transformación la mutua voluntad de las partes, ya que se trataba de una novación extintiva, que daba lugar a la terminación de la obligación inicialmente pactada, y al nacimiento de otra nueva y de distinta naturaleza a la anterior.

Además, a este hecho había que añadir que — antes de la reforma de 1994 de la legislación laboral—, no se producían problemas de deslinde entre trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada a través del artículo 41 del

---

<sup>482</sup>. Artículo 6º del RD 1991/1994: *“Las partes podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial teniendo en cuenta las condiciones previstas en los convenios colectivos. El nuevo contrato deberá ajustarse a los requisitos y cumplir las formalidades establecidas en el artículo anterior”*.

<sup>483</sup>. A S. 3631, AL nº 14/1-7 abril 1996.

Estatuto de los Trabajadores, y ello era debido a que se tenía otro concepto distinto del trabajo a tiempo parcial; y así se consideraba como toda prestación inferior al menos en dos tercios a la jornada habitual en la actividad de que se tratara. Este límite marcaba la frontera entre ambas figuras. En consecuencia, se entendía por reducción de jornada aquella que era ciertamente menor, pero que no llegaba a ser inferior a los dos tercios de la jornada habitual.

En contrapartida, el concepto del trabajo a tiempo parcial tras la Reforma de 1994 cambió, entendiéndose por el mismo toda prestación de servicios inferior a la habitual, de forma que el límite desapareció y en consecuencia no importaba la cuantía de la reducción, sino simplemente que fuera inferior, con lo que surgían los problemas de diferenciación.

Con la finalidad de marcar la frontera entre esa reducción de la jornada y el trabajo a tiempo parcial, cabía tener en cuenta que a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores solamente era posible la minoración de la jornada ordinaria, convencional o contractual, siempre y cuando, tal como se ha analizado en el apartado anterior, la adopción de tal medida condujera a mejorar la situación en que se encontraba la empresa, proporcionando una más adecuada organización de sus recursos, y favoreciendo así su posición competitiva en el mercado o, simplemente, dando una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Sólo en esos casos era posible la modificación de la jornada de trabajo, quedando este mecanismo abierto a todo tipo de empresas, ya se encontraran en su fase expansiva, de crecimiento, de incremento de productividad, o en situación de crisis<sup>485</sup>, y ello a diferencia del anterior artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo admitía esta posibilidad de modificación unilateral

---

<sup>484</sup> . AL nº 2 8-14 enero 1996, pp. 207 y s.s.

<sup>485</sup> . El T S en sentencia de 24 de abril de 1996 entendió que para llevar a cabo la extinción de un contrato por dichas causas, no se precisa que la situación económica de la empresa sea irreversible, ni que la medida adoptada sea suficiente e ineludible para superar la crisis de la empresa, bastando que la rescisión contractual contribuya, ayude, o favorezca la consecución de una mejoría.

de las condiciones de trabajo, por parte del empresario, en los supuestos de verdaderas situaciones de crisis<sup>486</sup>.

#### III.4.2.2.2 Estado actual tras la transposición de la Directiva comunitaria

En contrapartida a lo que venía sucediendo con la aplicación de la legislación de 1994, en el año 1998, se produce, como ya hemos comentado, una revisión del trabajo a tiempo parcial cambiando la orientación del mismo en esta materia, como resultado de la transposición de la Directiva comunitaria ya citada.

Dicha norma europea, como hemos visto, apuesta por un trabajo a tiempo parcial que se asienta sobre una base voluntaria<sup>487</sup>. Ésta, responde a una configuración de trabajo a tiempo parcial como una medida de fomento del empleo libre de discriminaciones - tanto en el sentido de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como frente al tiempo completo -. Por ello, tiende a adoptar medidas que proporcionen un tiempo parcial más flexible en la organización del trabajo.

Así se pretende que el empresario sea capaz de cubrir sus necesidades, ayudándole a ser más competitivo, mientras que en relación al trabajador, dé respuesta a sus deseos de prestar servicios bajo esta forma contractual.

Luego, la normativa europea predica una opción libre a la hora de decidir si quiere prestar servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, por ser consideradas dos modalidades contractuales independientes, con la subsiguiente aplicación de regímenes jurídicos distintos con motivo de la menor duración de la jornada. Sin embargo, se pretende que este hecho no sea razón suficiente para provocar discriminaciones, y se impone la aplicación del principio “pro rata temporis”<sup>488</sup>.

Estas nuevas orientaciones han remarcado, especialmente, la voluntariedad requerida en la figura del trabajador. Así, y como un ejemplo claro de ello, se ha previsto que si el trabajador rechaza ser transferido de tiempo completo a tiempo parcial, o, viceversa, no pueda ser sancionado con el

---

<sup>486</sup>. Esto es así por que se ha ampliado la extensión de lo modificable al introducirse una nueva causa, así como, el contenido de todas las causas.

<sup>487</sup>. Cláusula 1.b Directiva.

<sup>488</sup>. Cláusula 4, principio de no discriminación.

despido<sup>489</sup>. Únicamente, se admitiría el despido en el supuesto de un mal funcionamiento de la empresa que provocara la necesidad de amortizar puestos de trabajo<sup>490</sup>, pero no por el mero rechazo a la conversión impuesta - ante este tipo de situaciones u otras - por el empresario.

Es más, esta voluntariedad se manifiesta hasta el punto de que compromete a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a identificar y eliminar todos aquellos obstáculos que puedan limitar las posibilidades de contratación a tiempo parcial. Y respecto a los empresarios, en la medida de lo posible les obliga a que tomen en cuenta las solicitudes de conversión de tiempo completo a tiempo parcial, y viceversa, efectuadas por los trabajadores, o los incrementos de jornada en el tiempo parcial. Con tal fin, los empresarios deben mantener informados a los trabajadores de las vacantes a tiempo parcial o a tiempo completo que se produzcan, así como a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa, incluso para puestos cualificados, e informar a los representantes de los trabajadores sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa.

En consecuencia, esto provoca en nuestra legislación - por primera vez - la introducción expresa de la autonomía de la voluntad en el trabajo a tiempo parcial, que desde ahora debe inspirar toda celebración de este tipo de contratos, ya sea de nueva constitución, o a partir de un contrato de trabajo a tiempo completo, o viceversa<sup>491</sup>. Así, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, entiende que la Directiva toma una posición neutral, de manera que facilita tanto el paso de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial, como el de un trabajo a tiempo parcial en a tiempo completo<sup>492</sup>.

Ello ha traído consigo, la consecuente prohibición - también expresa - de la transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o viceversa, a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>489</sup>. Ver al respecto artículo 19 de la Recomendación 182 OIT.

<sup>490</sup>. Ballester Pastor, M.A., "La adecuación..." op.cit., p.214.

<sup>491</sup>. Cláusula 5 de la Directiva.

<sup>492</sup>. Rodríguez-Piñero Royo, M.C., "Trabajo a...", op.cit., p.196.

Se termina, así, con una larga trayectoria de problemas planteados en esta contratación, provocados por el silencio expreso en cuanto a la voluntariedad<sup>493</sup>; como hemos visto, llevó a cuestionarse si a través de la aplicación del artículo 41, podían llevarse a cabo tales conversiones, precepto que como sabemos, preveía la modificación de la jornada unilateralmente por parte del empresario, sin necesidad del consentimiento del trabajador. Lo que hacía cuestionarse a la doctrina, si esas minoraciones del tiempo de trabajo que se realizaban a su tenor, constituían una modificación contractual de a tiempo completo en a tiempo parcial<sup>494</sup>.

La transposición de la Directiva al derecho laboral español zanja todas las cuestiones en torno al posible atentado en materia de voluntariedad que parecía producir nuestra legislación laboral, tanto en contra de las disposiciones internacionales<sup>495</sup> como en contra las europeas<sup>496</sup> - aunque hemos de señalar que España no había ni ha ratificado el Convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial -.

La reforma conlleva la adecuación de nuestra legislación a la Directiva, y por tanto, reconoce como únicos cauces de transformación idóneos los que se

---

<sup>493</sup>. González Del Rey Rodríguez, I., "El trabajo...", op.cit., p. 588, entiende que la voluntariedad puede venir garantizada por el propio artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, como regla general aplicable a todo contrato. Sin embargo, puede encontrarse alguna dificultad en los casos de novación contractual, teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento no es claro en si esta forma de empleo puede venir impuesta, como por ejemplo a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>494</sup>.Martín Valverde, A., "Modificaciones de...",op.cit., pp.691 y s.s.Durán López, F., "Trabajo a...", op.cit.p.75.Alarcón Caracuel,M.C., *La ordenación...*,op.cit.,pp.127 y s.s.Alfonso Mellado,C.L, Padrajas Moreno, A., Sala Franco,T., "Sobre la...",op.cit., pp.119 y 120.Herrera Cuevas, EJ, "La modificación...", op.cit.,pp.41 y s.s.Cruz Villalón,J.,"El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", en VV AA *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1994,pp.125-126.González De La Aleja,R., "Algunas cuestiones sobre la reducción de jornada y la situación legal de desempleo en el nuevo régimen laboral", *Aranzadi Social*,nº18,1998,pp.26 y s.s. González Del Rey Rodríguez,I., *El contrato...*,pp.144 y s.s. González Del Rey Rodríguez,I.,"El trabajo...", op.cit.,p.588.Sala Franco, T., "Los principios...",op.cit.,p.81.

<sup>495</sup>.Artículo 10 del Convenio- ya citado en el Capítulo I, pp.32 y s.s.- se refiere a la novación contractual que ya sea de tiempo completo a tiempo parcial, o viceversa, ha de tener carácter voluntario. Artículo 19 de la Recomendación 182 de la OIT.

<sup>496</sup>.En este sentido, se habían manifestado Merino Senovilla, H., op.cit.,p.351, Ballester Pastor, M.A., "La adecuación...", op.cit.,pp.214, quien apuntó que la promulgación de la Directiva llevaría a que en España se unificaran los criterios doctrinales hacia la postura comunitaria, y a que se modificara el estatuto en aras de garantizar su efectividad. Yanini Baeza, J., "Trabajo a...",op.cit., p.29.

llevan a cabo a través de una novación extintiva, es decir, el mutuo acuerdo de voluntades<sup>497</sup>.

Es más, a imagen y semejanza de la Directiva, se prevé que el trabajador no pueda ser despedido, sancionado, o perjudicado<sup>498</sup> a partir de ese momento por haber rechazado la conversión<sup>499</sup>. Lo único que podría ocurrir es que, y ante un mal funcionamiento de la empresa, si resultara insostenible ese puesto de trabajo a tiempo completo, aunque sí quizás el a tiempo parcial, en tales circunstancias el empresario podría optar por despedir al trabajador, a través de las vías del artículo 51 o 52c) del Estatuto de los Trabajadores<sup>500</sup>.

Por ello, podemos concluir que no se admite como válido el cauce del artículo 41, en primer lugar porque en él sólo se prevén novaciones modificativas, y estas comportan la introducción de un cambio importante, pero sin que dicha modificación suponga la alteración total de la obligación pactada inicialmente, siendo posible tras la misma la supervivencia de la primitiva relación laboral con la actual. Luego si el artículo 41 únicamente recoge este tipo de modificaciones, resulta evidente que no es aplicable para la conversión de un contrato a tiempo completo en a tiempo parcial, porque - como ya se dijo - la convivencia de una relación laboral a tiempo completo con otra a tiempo parcial es imposible, ya que se trata de modalidades contractuales de distinta naturaleza, e incompatibles entre sí. En opinión de POZO MOREIRA el empresario es libre para variar la jornada del contrato de trabajo a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero en ningún caso esa variación puede provocar la conversión de contrato de trabajo

---

<sup>497</sup>. Pozo Moreira, F.J., “La revisión del principio de voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial a la luz de la reforma laboral de 2001”, Actualidad Laboral, n°46, 2002, pp.997 y s.s., entiende lógico el establecimiento de estas previsiones, ya que el trabajador pasa a realizar un contrato atípico, *“pierde el status anterior y esta pérdida sólo tiene sentido si es deseada por el trabajador y bajo las previsiones de posible retorno”*.

<sup>498</sup>. Sala Franco, T., “Los principios...”, op.cit., p.85, para quien *“habrá de controlarse con sumo cuidado, no solo el cumplimiento empresarial de las reglas generales de contratación tanto en el momento contractual inicial como en el momento posterior novatorio..., sino también, con posterioridad, su comportamiento contractual respecto de los trabajadores afectados para evitar que éstos sufran perjuicios por el hecho de haber rechazado una conversión contractual solicitada por el empresario”*.

<sup>499</sup>. TSJ Canarias de 30 de junio de 2000, considera que en un supuesto en donde se ofrece a la trabajadora ampliar su jornada, y ésta renuncia, se trata de una renuncia en un momento en concreto, sin que pueda entenderse como una renuncia definitiva.

a tiempo parcial en a tiempo completo, y viceversa. Para ello es necesario el consentimiento del trabajador<sup>501</sup>.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se refiere a una novación modificativa de la prestación laboral, cuya presunción en favor de la misma se ha visto reforzada en el ordenamiento laboral por el principio de pervivencia y permanencia del contrato de trabajo<sup>502</sup>, que solamente es aplicable a supuestos de minoración de la jornada laboral, sin que ello suponga el subsiguiente cambio de modalidad contractual, sino únicamente, el mantenimiento de la misma modalidad contractual, pero con una menor duración de la jornada laboral.

Cabe añadir una Sentencia del Juzgado de lo Social de Girona de 4 de abril de 2002, según la cual una reducción unilateral de la jornada no puede suponer la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, ya que esta transformación solamente es posible mediante el libre acuerdo entre empresario y trabajador, no pudiendo ser impuesta de forma unilateral, tal y como dispone el artículo 12.4e) del Estatuto de los Trabajadores.

También cabe argumentar, que a tenor de la aplicación del artículo 1256 del código civil, el empresario no puede decidir unilateralmente la transformación del contrato de trabajo, ya que ello supondría dejar al arbitrio de una de las partes el contrato<sup>503</sup>.

En segundo lugar concluimos, que a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores no pueden constituirse contratos de trabajo a tiempo parcial desde contratos de trabajo pactados inicialmente a tiempo completo. Ello es

---

<sup>500</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit,p.1002, la protección de la indemnidad del trabajador es parcial empresario insuficiente, porque no cubre la extinción objetiva del contrato de trabajo de carácter individual o colectiva.

<sup>501</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit,pp.998 y 999.

<sup>502</sup>. Herrera Cuevas, E.J, “La modificación..”, op.cit., p.44, Sentencias de: TS de 20 de octubre de 1989, Ar. 7532, de 27 de marzo de 1990, Ar. 2356; TSJ País Vasco de 13 de febrero de 1991, AS. 1067.

<sup>503</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit.,p.999, y Varas García, P., “Contrato a tiempo parcial”, *Trabajo a tiempo parcial*, Dossier Práctico Francis Lefebvre, Madrid, 2000, p.53.

debido a que el artículo 41 no ampara cambios de modalidad contractual<sup>504</sup>, de tal forma que si existiera algún precepto que amparase cambios de modalidad contractual, la conversión objeto de nuestro estudio sería totalmente posible a su tenor, no discutiéndose su ámbito de actuación. De este modo, junto al mutuo acuerdo de voluntades se daría otro cauce de concertación de modalidad contractual, porque existiría un medio legal de modificación del contrato, pero ello no se da en el momento actual, ya que tal precepto no se encuentra en nuestra legislación laboral; y solamente puede considerarse como única vía el acuerdo de voluntades con la intención de celebrar un contrato de trabajo, bajo una determinada modalidad contractual: en nuestro caso a tiempo parcial.

HERRERA CUEVAS afirma que “el obstáculo técnico para el canje- o ampliatorio...- de la jornada por la vía del artículo 41, con independencia de que se trate de una modificación sustancial de una condición típica – jornada -, es que se hable de una novación extintiva, al transponerse una modalidad contractual por otra”. Este autor va más allá todavía de lo que nosotros planteamos, y no se detiene únicamente en la posibilidad de reducción de la jornada, sino que, además, contempla la posibilidad de ampliación de la misma a través de la transformación contractual inversa: la de un contrato de trabajo a tiempo parcial a un contrato de trabajo a tiempo completo; de tal forma que entiende, que ambos casos no son posibles a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que no se está produciendo realmente la modificación de una condición sustancial típica, sino que se están rebasando las posibilidades del citado precepto al pretender utilizarlo como el cauce adecuado para el cambio de modalidad contractual<sup>505</sup>.

Esta opinión es compartida por GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, según el cual la conversión de un arrendamiento de servicios en un contrato de trabajo, no es posible por medio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, como tampoco es factible a través del mismo llevar a cabo una

---

<sup>504</sup> . Merino Senovilla, H. *El trabajo...*, op.cit., p.352, “este supuesto permite la modificación de la jornada, pero no la modificación de la prestación en cualidad tal, que cambie la modalidad contractual. En suma sería como admitir que esta es vía válida de modificaciones de contrato, indistintamente de que la coincidencia del resultado de la modificación con el trabajo a tiempo parcial mantenga diferencias...”.

<sup>505</sup> . Herrera Cuevas, E.J, “La modificación...”, op.cit., p. 43.



conversión que suponga un cambio de modalidad contractual<sup>506</sup>. En ese mismo sentido se pronuncian, ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO y SALA FRANCO<sup>507</sup>.

#### III.4.2.3.El trabajo a tiempo parcial y la figura de la reducción de jornada: Sus distintos caracteres

Una vez expuesto en el apartado anterior que la vía del artículo 41 únicamente puede ser utilizada para llevar a cabo novaciones modificativas, cabría plantearse, entonces, a qué da lugar esa posibilidad de condición modificable - de la jornada de trabajo -, que se prevé en el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, nos estamos refiriendo al supuesto de aminorar la jornada, ya que si no podemos defender que se trata de trabajo a tiempo parcial, nos preguntamos ante qué casos nos encontramos. Entendemos, que nos hallamos ante un caso de reducción de jornada ordinaria prevista por el legislador, que se realiza, por tanto, de forma temporal y con carácter causal.

Cabe tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial es sólo una de las formas, y no la única, de prestar servicios en jornada reducida, pero que entre ellas, existen diferencias notables, que parten de su distinta naturaleza, lo que conlleva a una regulación diferente. Es decir las divergencias estriban primero, en tratarse el trabajo a tiempo parcial de una modalidad contractual que nace de forma voluntaria; segundo, en su distinto régimen jurídico, y en último lugar, en las acciones que dispone el trabajador.

Respecto a la primera, cabe decir que el trabajo a tiempo parcial representa una reducción de jornada que constituye el propio objeto del contrato, su contenido y su causa de celebración: las partes deciden comprometerse a través de una figura contractual que se caracteriza por una menor duración de la jornada, con todo lo que ello implica respecto a su régimen jurídico.

---

<sup>506</sup> . González Del Rey Rodríguez, I *El contrato....*, op.cit., p.153.

<sup>507</sup> . Alfonso Mellado, C.L, Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T. “Sobre la...”, op.cit., p. 119.

En contrapartida, la reducción de jornada del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, posee carácter causal. Es decir, ha de estar inspirada en la aparición de un motivo que justifique su aplicación. Además, esa causa ha de estar prevista por la ley y normalmente es practicada de forma unilateral por el empresario, y lo que es más importante, carece de un elemento clave que conforma el trabajo a tiempo parcial: el de la *voluntariedad*. La vía del artículo 41, supone una minoración del tiempo de trabajo que parte de una decisión unilateral del empresario, sujeta a los límites analizados. Por tanto, lo que vendría a individualizar a la reducción de jornada ordinaria frente al trabajo a tiempo parcial, sería su carácter unilateral. Así, autores como ALFONSO MELLADO y GARCÍA ORTEGA, resaltan las diferencias entre ambas figuras, y afirman que en las reducciones de jornada “*una de las partes de la relación laboral se ve constreñida a aceptar esa reducción del tiempo de trabajo,..., jornadas reducidas que se configuran con posterioridad a la constitución del contrato, pero no nos encontramos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial*”<sup>508</sup>.

Además, el empresario no puede en cualquier momento, y por las razones que quiera imponer esa reducción de la jornada sino que, por el contrario, el Estatuto de los Trabajadores exige que alegue justa causa.

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial destaca por la *voluntariedad*<sup>509</sup> del trabajador, ya que son las mismas partes las que deciden configurar una relación basada en la minoración de la jornada con la subsiguiente aplicación de un régimen jurídico propio y distinto del trabajo a tiempo completo<sup>510</sup>. Resulta necesaria la conformidad del trabajador a la hora de celebrar un contrato de trabajo a tiempo parcial, ya sea “*ex novo*”, o a partir de un contrato de trabajo a jornada completa<sup>511</sup>. Sin embargo, en la reducción de jornada el empresario debe probar, que con dicha minoración se pretende superar la

---

<sup>508</sup> . Alfonso Mellado, C. L y García Ortega, J, *Jornada y ...*, op. cit., p. 87.

<sup>509</sup> . Merino Senovilla, H, *El trabajo...*, op.cit., p. 351, entiende que al adolecer la reducción de jornada del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores del carácter voluntario no puede ser considerada como trabajo a tiempo parcial. En ese mismo sentido, Alarcón Caracuel, M. *La ordenación...*, op.cit.pp.127 y s.s. y López Mora, F. *El contrato...*, op.cit., p.90. También González Del Rey Rodríguez, I. *El contrato...*, op.cit., p. 150.

<sup>510</sup> . Herrera Cuevas, E. J., “La modificación...”, op.cit., p. 50, “las modalidades contractuales en sentido propio, a excepción de la preferida (contrato indefinido simple) se caracterizan por su voluntariedad que inhabilita la modificación unilateral no extintiva”.

situación por la que está atravesando la empresa y, a la vez, hacerla más competitiva en el mercado. Se trata de otra restricción del carácter voluntario de la reducción de jornada ordinaria.

Además, el trabajo a tiempo parcial se individualiza por nacer - ya sea “*ex novo*” o por novación -, y por no tratarse de una modificación de las condiciones de trabajo que en un momento determinado se hace. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN destaca como la principal diferencia del trabajo a tiempo parcial frente a las reducciones de jornadas el hecho de que el trabajo a tiempo parcial nace, mientras que la reducción de jornada se hace. Asimismo, pone de manifiesto las dificultades de diferenciación del trabajo a tiempo parcial de las jornadas reducidas, que en apariencia pueden semejarse al trabajo a tiempo parcial. Estas dificultades de delimitación se acrecientan en los casos en que las reducciones de jornada se benefician de rasgos propios del trabajo a tiempo parcial, como ocurre con la reducción de jornada por guarda legal. En este caso se observa que tanto la disposición adicional tercera de la OM de 19 de enero de 1994 como la de 26 de enero de 1998 en su disposición adicional tercera, establecen que la cotización a la Seguridad Social en situación de guarda legal se realizará en función de las retribuciones que perciba el trabajador. Con lo cual, están cotizando como si de trabajadores a tiempo parcial se tratase, aunque no lo son, sino simplemente disfrutan de uno de los matices de los trabajadores a tiempo parcial. Igualmente ocurre en los supuestos de desempleo parcial<sup>512</sup>.

Por el contrario, la reducción de jornada a través del artículo 41 no nace, sino que se realiza a lo largo de la vida del contrato, por una serie de cambios que rodean la relación laboral, y que propician el nacimiento de una situación nueva y distinta para el contrato de trabajo pactado inicialmente, y a la que se tiene que adaptar para poder seguir subsistiendo<sup>513</sup>. Con lo cual, lo que se

---

<sup>511</sup> . Merino Senovilla, H, *El trabajo...*, op.cit., p. 351.

<sup>512</sup> . García-Perrote Escartín, I. “El contrato...”, op.cit., p. 87.

<sup>513</sup> . Cruz Villalón, J, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid, 1983, pp.216 y s.s, entiende que estas modificaciones que se introducen en el contrato de trabajo no pretenden únicamente ser una opción ante una acción de despido, sino que hay que considerallas también en el sentido de facilitar la adaptación del trabajo a las demandas empresariales. Al fin y al cabo posibilitan la flexibilidad. En ese mismo sentido, Pérez de los Cobos Orihuel, F .”Los pactos de reorganización productiva” en *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, 1989, pp.189 y s.s.

pretende es enmendar una relación laboral en “pro” de su perdurabilidad en el tiempo, a la vez que facilitar la flexibilización del ordenamiento jurídico laboral.

En principio, pues, la reducción de jornada persigue dar solución a un problema determinado por crisis económica, productiva, organizativa o técnica en un momento determinado. En otras palabras esa minoración de la jornada durará lo que dure la causa que la provoca. Por ello, carece de la intención de continuidad en el tiempo, sino que por el contrario es de naturaleza temporal, y además conectada a la causa, su vigencia dependerá de ésta última. Así, puede ocurrir bien que la causa aparezca en un momento determinado y desaparezca en otro posterior, bien que dicha causa dure toda la vida laboral del contrato; eso dependerá del caso concreto. Sin embargo, que esto último se produzca no niega el carácter temporal de la causa, y por tanto de la reducción de jornada.

Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial nace con vocación de continuidad. La prestación en una jornada inferior en el tiempo parcial es la regla general, la regularidad. La reducción de jornada en un contrato de trabajo a tiempo completo es algo excepcional, se trata de una visicitud de la relación laboral<sup>514</sup>.

Este carácter voluntario se repite en el Convenio de 24 de junio de 1994 de la OIT, en el que se prevé que se tomen las medidas necesarias para que en la transformación contractual impere la voluntariedad<sup>515</sup>. Con lo cual, esta concepción choca, como ya hemos comentado, con el carácter impositivo del procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, llevando a negar la novación modificativa como cauce de transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o viceversa.

En segundo lugar, cabría señalar otras diferencias que atienden a la posesión de regímenes jurídicos distintos. La reducción de jornada llevaría consigo la subsiguiente aminoración del salario en función de la menor

---

<sup>514</sup>. Escotet Vázquez, M., “El contrato...”, op.cit., p.755.

<sup>515</sup>. El Convenio de la OIT de junio de 1994 en su artículo 10, impone a los estados miembros y firmantes del mismo la adopción de los cauces oportunos para garantizar que el traspaso de un trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o viceversa, goce de la conformidad y de la voluntad del trabajador.

prestación, y en consecuencia la disminución de la base reguladora de cotización, que seguiría cotizándose como si de un contrato de trabajo a tiempo completo se tratase.

De lo contrario y si se tratara de trabajo a tiempo parcial, la minoración del salario también se produciría<sup>516</sup>, pero no se aplicaría el régimen de Seguridad Social del trabajo a tiempo completo<sup>517</sup>, sino que se practicaría el propio del trabajo a tiempo parcial<sup>518</sup>. Éste parte de la igualdad pero con la matización de la regla de la proporcionalidad, y con especialidades respecto a los períodos de carencia - como ya se trató en el capítulo primero -.

Tal diferenciación fue reconocida en una Sentencia del TS de 3 de junio de 1994<sup>519</sup>, que entendió que el trabajo a tiempo parcial goza de un régimen jurídico propio distinto del de las reducciones de jornada.

En este sentido, se encuentran pronunciamientos jurisprudenciales que intentan distinguir entre una simple reducción de jornada aplicada a un contrato ordinario, diferenciándolo de los contratos concertados a tiempo parcial<sup>520</sup>.

De tal forma que la principal diferencia viene, pues, marcada por la menor duración de la jornada, que conlleva la aplicación de un régimen jurídico en el que se conjuga la equiparación frente al tiempo completo, matizada por la proporcionalidad, en función del tiempo de trabajo.

En cuanto a si la diferenciación entre ambas figuras atendiendo a la base mínima de una minoración de la jornada ha supuesto una mayor o menor utilidad en su aplicabilidad, hay que destacar que a veces dependiendo de cada

---

<sup>516</sup> . En palabras de Merino Senovilla, H, *El trabajo...*, op.cit., p. 351, “*el salario proporcional será el único parecido formal al trabajo a tiempo parcial, ya que el resto de condiciones peculiares de esta modalidad no concurren en este supuesto*”.

<sup>517</sup> . Sentencias en las que se distingue cotización a la Seguridad Social entre reducción de jornada y trabajo a tiempo parcial: TCT 1985, 6865; TCT 20/4/ 1988, 2996; TS 6/6/1987.

<sup>518</sup> . Torrollo González, F.J, “La duración de la jornada de trabajo y las pensiones contributivas de la Seguridad Social: examen particularizado del contrato a tiempo parcial”, REDT nº 65/1994, pp.469 y s.s.”*las especialidades del contrato de trabajo a tiempo parcial trascienden el plano estrictamente laboral y alcanzan sus relaciones con la Seguridad Social*”.

<sup>519</sup> . Ar. 4750.

<sup>520</sup> . Sentencia del TSJ de Canarias de 27 de julio de 1992<sup>520</sup>, así como la sentencia del TS de 3 junio de 1994<sup>520</sup> que desestima los recursos de casación interpuestos contra tal sentencia del TSJ.

momento legislativo, como ya hemos comentado, se ha caracterizado por estar más delimitada la frontera entre ambas, sobre todo cuando se ha implantado un tope máximo, y otras más desdibujada si se ha eliminado ese límite. De hecho, se observa que en la legislación laboral fruto de la reforma de 1994 así como en la actual, no resulta tan evidente su diferenciación, como consecuencia de la desaparición del límite. Esta situación era diferente en 1998, ya que se volvió a la legislación de 1980, y se introdujo nuevamente un tope máximo distinto al tiempo completo: era trabajo a tiempo parcial el que se prestaba en una jornada como máximo reducida en un 23 por cien de la habitual en la actividad de que se tratara.

Con lo cual, el tope establecido legalmente ayudaba a separar estos dos tipos de reducción de jornada, pero no era determinante. Así, el trabajo a tiempo parcial tenía que respetar ese límite de reducción, y si no lo hacía ya no nos encontrábamos ante un contrato de trabajo prestado a tiempo parcial, sino ante otra figura: la de la reducción de jornada. En consecuencia, los problemas de delimitación - en principio - eran de más fácil solución, ya que había que tener en cuenta la cuantía de la reducción. Si la disminución no era como mínimo del 23 por cien, y como máximo del 77 por cien, no era trabajo a tiempo parcial, sino se trataba de un supuesto de reducción de jornada.

Actualmente, la situación ha cambiado debido a la desaparición del tope máximo del 77 por cien, que es distinto del que fija el propio tiempo completo. Tras la reforma de 2001, se instaura nuevamente como límite el tiempo completo: el trabajador a tiempo completo comparable. Con lo cual, ya no es posible aplicar un coeficiente reductor determinado sobre el tiempo completo. En consecuencia, no resulta factible que la frontera se establezca en función de la cuantía de la minoración del tiempo de trabajo.

Por ello, cabe pensar que es lógico que se planteen problemas de delimitación entre estas dos figuras, ya que concurren elementos comunes como pudieran ser: la menor duración de la prestación, que conlleva la correspondiente minoración salarial en proporción, y por tanto la reducción de la base reguladora de cotización. Pero - como ya se ha analizado - en la reducción de jornada no se dan el resto de las peculiaridades de la modalidad del trabajo a tiempo parcial.

Además, y ya en último lugar, cabe añadir otra diferencia entre ambas figuras, ésta se halla en relación a la respuesta de disconformidad de los trabajadores ante un supuesto de reducción de jornada a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, o ante un caso de imposición unilateral por parte del empresario de la conversión de un contrato de trabajo a jornada completa en un contrato de trabajo a tiempo parcial, o viceversa. Las acciones que pueden ejercer los mismos contra dichas medidas son bien distintas.

En el primer caso, las acciones se hallan previstas en el propio artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y así se establece que las actuaciones serán diferentes en función de que se trate de una modificación sustancial de carácter individual o colectiva, a saber:

1-. En el supuesto de referirse a una modificación de carácter individual el trabajador tendrá las siguientes opciones: a)aceptarla; b)rescindir su contrato con indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades si resulta perjudicado, en los supuestos de modificación de la jornada, del horario o régimen de trabajo a turnos; c)impugnarla ante la jurisdicción social<sup>521</sup>; y, por último, d)solicitar la extinción del contrato si se le perjudica en su formación profesional o se menoscaba su dignidad, con derecho a las indemnizaciones por despido improcedente.

2-. Si se tratara de una modificación de carácter colectivo, los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el artículo 41. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y de las opciones individuales. En este punto, hay que tener en cuenta que la interposición de la acción de conflicto, paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas.

---

<sup>521</sup>. El control judicial es otra de las novedades que surgen con motivo de la reforma de 1994, al tiempo que desaparece el control administrativo. En el plazo de 20 días si el trabajador no ha rescindido puede optar o entre ser readmitido o ser indemnizado como si de un despido improcedente se tratara.

Sin embargo, en el caso de tratarse de una novación contractual que adoleciese de la voluntad del trabajador, la única acción de que dispone el trabajador es la acción por despido. Así, el empresario ha llevado a cabo una extinción unilateral de la obligación laboral a tiempo completo, y ha concertado unilateralmente un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial. Con lo cual, el trabajador al haber sido extinguida su prestación de forma impositiva, debe considerar que se le ha despedido<sup>522</sup>.

### **III.4.3.El procedimiento del Despido Colectivo como posible cauce de transformación contractual**

#### **III.4.3.1.Breve aproximación al despido colectivo**

El contrato de trabajo es una prestación que se caracteriza por su realización continuada, es decir que goza de una vigencia temporal a lo largo de la cual pueden producirse una serie de circunstancias que hagan variar la situación de la empresa, como sería el caso en el que la misma atravesara una serie de dificultades por distintas causas. En tales circunstancias, correspondería al empresario la decisión de adoptar las medidas oportunas para hacer posible la subsistencia de la empresa.

De este modo, junto al procedimiento ya analizado del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario tiene la posibilidad de llevar a cabo otras soluciones de supervivencia, que van desde la suspensión del contrato hasta las medidas de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor.

La legislación laboral regula el despido colectivo en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 43/1996. Dicha normativa pretende recoger el contenido de la Directiva 75/129/ CEE, de 17 de febrero, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a despidos colectivos, modificada por la Directiva 92/56/ CEE, de 24 de junio.

---

<sup>522</sup> . Sentencia del TSJ de Baleares de 20 de octubre de 1995, AL nº 14, abril, 1996, califica como despido nulo la modificación unilateral de contratos por tiempo indefinido y a jornada completa en contratos a tiempo parcial.



La delimitación del concepto de despido colectivo se construye en base a cuatro elementos:

1) Suele partir a iniciativa del empresario, aunque los trabajadores también pueden solicitarlo si presumen que su no adopción por parte del empresario puede perjudicarlos.

2) El número de trabajadores afectados por el despido es el elemento que marca la frontera entre el despido colectivo sometido a autorización administrativa y la extinción de los contratos por la necesidad objetiva de amortizar determinados puestos de trabajo (despido objetivo). Por debajo del límite impuesto por el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario puede realizar despidos directamente al amparo del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

3) Ha de basarse en unas causas determinadas sean económicas, técnicas, organizativas, o de producción, o bien en la existencia de fuerza mayor. La enumeración de las causas es más amplia que en la legislación anterior, que sólo se refería a "*causas económicas y motivos tecnológicos*".

4) El procedimiento de despido colectivo se inicia mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral o excepcionalmente de los trabajadores, a la vez que el propio empresario debe comenzar mediante comunicación escrita (una copia de la misma debe presentarse a la autoridad laboral) un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores<sup>523</sup>.

La finalidad que se persigue con la apertura de este período es que las partes negocien de buena fe, con el fin de llegar a un acuerdo sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así

---

<sup>523</sup> . Esta simultaneidad entre el período de consultas y la iniciación y desarrollo del procedimiento Administrativo, que supone una reducción del tiempo de tramitación, es fruto de la Reforma de 1994.

como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y así posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa.

Cabe añadir que en el supuesto de que el expediente hubiera sido comenzado a iniciativa de los trabajadores, será la propia Administración la que determinará las actuaciones e informes precisos dentro de los plazos generales (artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores).

Las resoluciones administrativas ponen fin al procedimiento de despido colectivo, y no agotan la vía administrativa, siendo posible la interposición de recurso ordinario contra ellas en el plazo de un mes ante el superior jerárquico del que la dictó. Una vez transcurrido ese plazo, la resolución es firme a todos los efectos, sin perjuicio de que se pueda interponer recurso extraordinario de revisión. Las resoluciones de los recursos administrativos son susceptibles de impugnación ante la jurisdicción contencioso - administrativa; y transcurridos tres meses desde la interposición del recurso ordinario sin que recaiga resolución expresa, se puede entender desestimado.

#### III.4.3.2.El período de consultas como posible medio de transformación del contrato de a tiempo completo en a tiempo parcial

En relación a la posible conversión del trabajador a jornada completa en un contrato a tiempo parcial, surge la cuestión de si es posible en el período de consultas tal transformación; es decir si el empresario puede pactar con los representantes de los trabajadores la conversión de los trabajadores en a tiempo parcial.

Pues bien entendemos que este pacto jurídicamente no posee ningún valor, ya que como se ha mencionado reiteradamente, esta transformación supone una novación extintiva que requiere de la anuencia del trabajador, y no se trata de una simple modificación de la relación que le pueda ser impuesta, sino que mientras cada trabajador de forma individual no decida si quiere aceptar la novación, no se puede alterar el contenido de la relación contractual.

No pueden los representantes de los trabajadores decidir en lugar de ellos, o concertar una prestación laboral distinta de la inicialmente pactada<sup>524</sup>.

Los representantes legales de los trabajadores pueden pactar con el empresario modificaciones, suspensiones e incluso extinciones del contrato de trabajo, pero no pueden llevar a cabo novaciones extintivas. En otras palabras, aunque pudiesen pactar la extinción de una prestación laboral, no tienen capacidad para pactar una nueva sustituyendo la voluntad del trabajador, ya que la concertación de un nuevo contrato de trabajo corresponde únicamente a la esfera de la autonomía de la voluntad. Así, COLLADO afirma que tanto la fijación inicial de las condiciones de trabajo, como su modificación a través de la novación - se entiende extintiva - corresponden a cada trabajador individual<sup>525</sup>. En este mismo sentido, DURÁN LÓPEZ y SÁEZ LARA, quienes además añaden que para las modificaciones individuales no pueden usarse mecanismos distintos de la novación contractual<sup>526</sup>.

De tal forma, que todas las medidas que se pueden adoptar de común acuerdo con el empresario, las pueden pactar los representantes de los trabajadores porque no se trata de novaciones contractuales, ya que de ser así sería necesaria la voluntad del trabajador afectado<sup>527</sup>.

Sin embargo, nada obsta a los representantes para utilizar la vía del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, a la hora de comprometerse con el empresario de intentar convencer a los trabajadores a que acepten la modificación de modalidad contractual<sup>528</sup>. Pasando de esta forma a prestar servicios bajo un contrato a tiempo parcial, teniendo que aceptar cada

---

<sup>524</sup> . La posición sentada por las distintas sentencias citadas del TSJ de Baleares, aunque afirman que la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial requiere de la voluntad expresa del trabajador, por no tratarse de una simple modificación de la jornada, sino del vínculo contractual en sí; acaban admitiendo como cauce de transformación la vía del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que en palabras de López Gandía, J “Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)”, AL nº 14, 1-7 abril 1996, p. 328, “y lo que parecía haberse expulsado por la puerta acaba entrando por la ventana”.

<sup>525</sup> . Collado Luis, S. “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación de las condiciones de trabajo”, AL nº 10/7-10 marzo 1994, p. 156.

<sup>526</sup> Durán López, F . y Sáez Lara, C. “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo”, RL nº20/21, 1991, pp. 116-117.

<sup>527</sup> . Blasco Pellicer, A. *La individualización de las relaciones laborales*, Madrid, 1995, p. 125.

<sup>528</sup> . Sala Franco, T., “Los principios...”,op.cit.,p.87. Alfonso Mellado, C.L, Pedrajas Moreno,A. y Sala Franco,T., “Sobre la...”,op.cit.,p.1387.

trabajador individualmente el cambio de modalidad. Produciéndose, en este caso, la extinción del contrato anterior, y la subsiguiente concertación de un contrato nuevo a tiempo parcial.

Además, puede que en el período de consultas se opte por una reducción de la jornada de forma temporal y causal, pero dicha aminoración de la jornada no representa la transformación contractual del trabajo prestado a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Sino únicamente una reducción de la jornada con el fin de atenuar la situación por la que atraviesa la empresa y así mejorar su situación. Este pacto de reducción de jornada representa una novación modificativa, en la que el vínculo laboral permanece vigente con la única introducción de una modificación en la jornada de trabajo. Si pretendiésemos que los representantes pactaran contratos a tiempo parcial con el empresario, estarían llevando a cabo una alteración del tipo contractual del mismo vínculo, de la propia causa del contrato de trabajo. Con lo cual se estaría concertando una nueva prestación laboral de distinta naturaleza, que se caracteriza por poseer un régimen jurídico propio y diferenciado del trabajo a tiempo completo, de manera que en tanto en cuanto no se produzca la aceptación de la conversión por parte del trabajador, como ya hemos dicho en otras situaciones parecidas nos encontramos ante la carencia de un elemento fundamental a la hora de celebrar un nuevo contrato de trabajo: la voluntad del trabajador afectado. Los representantes legales de los trabajadores no se hallan legitimados para acordar la celebración de un nuevo contrato y estarían sobrepasando lo que son capaces de pactar.

El propósito que persiguen los períodos de consulta, es el de atenuar las consecuencias de las medidas para los trabajadores afectados mediante soluciones que llevarían a hacer innecesaria la decisión empresarial del despido. Y al mismo tiempo poder garantizar la viabilidad del proyecto empresarial en el futuro, mediante acuerdos sobre distribución irregular de la jornada, salarios, movilidades, etc... Por tanto, son los propios trabajadores los que poseen la última palabra en cuanto a decidir, o no transformar su contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

En la reforma del año 1998, el legislador introdujo una novedad importante en materia de novación contractual, y se refería a la posibilidad de que el empresario podía optar por rescindir las relaciones laborales si los trabajadores no consentían la transformación de su contrato de trabajo. Esta posibilidad no habría que interpretarla como una medida coercitiva para que el trabajador convierta su relación laboral, ni podría entenderse como una sanción por no haber consentido convertir su contrato de trabajo, ya que el propio legislador ha establecido que el trabajador no podrá ser sancionado con el despido, ni sufrir ningún otro tipo de sanción sino consiente en transformar su contrato de trabajo. En consecuencia, esta opción cabe considerarla como la única medida ante una situación sin salida, es decir, el empresario no es capaz de ofrecerles un puesto de trabajo a jornada completa, o viceversa, por razones ajenas a su voluntad, de tal forma que la solución que propone a los representantes legales de los trabajadores, en el período de consultas, es que frente a posibles medidas más rigurosas, los trabajadores reflexionen en novar su contrato de trabajo en otro a tiempo parcial<sup>529</sup>.

Si los trabajadores no optan por convertirse voluntariamente como el empresario no se lo puede imponer, ni los representantes legales de los trabajadores pueden optar por ellos, la única solución que le queda al empresario es poner en práctica la posibilidad que le ofrece el legislador: despedir al trabajador que no haya consentido convertir su contrato de trabajo, con la correspondiente indemnización.

Esta posibilidad que se le reconoce al empresario no implica que éste pueda imponer la transformación - como el caso del artículo 41 del Estatuto de

---

<sup>529</sup> . Esta cauce ya fue considerado como vía indirecta de transformación. Así, el TSJ Baleares en sentencia de 19 de noviembre de 1993, AS.4838, entendía que aunque en la legislación de 1994 no se preveía el procedimiento específico de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, y “*vista la necesidad del mundo laboral de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y de la competitividad, y de mantener la supervivencia de las empresas*” sino es posible llegar a un acuerdo con cada trabajador individual, reconoce como vía indirecta de transformación la del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, ya que una vez autorizada la extinción de las distintas relaciones laborales, se podrían concertar nuevos contratos de trabajo. Este mismo razonamiento se reproduce en Sentencia de 22 de marzo de 1995 y de 20 de octubre de 1995 del TSJ de Baleares, en las que se reconoce que para que la modificación se produzca es necesario el acuerdo del trabajador, y en su defecto, cabe el recurso al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, al ser de forma definitiva, y que una vez autorizada la extinción de los contratos de trabajo puedan celebrarse nuevos contratos de trabajo a tiempo parcial. Todo ello lo fundamenta en la falta de un procedimiento determinado, y la necesidad en el mundo laboral de adaptación a las condiciones

los Trabajadores -. Por el contrario, son los propios trabajadores los que deciden sobre su conversión, teniendo siempre presente que si aceptan, como el empresario no pueda seguir ofreciéndoles su trabajo en las mismas condiciones - a tiempo completo - se verá obligado a despedirlos.

De este modo, el empresario lo único que persigue es que el trabajador conserve su puesto de trabajo aunque sea a tiempo parcial, ya que por causas ajenas a su voluntad no puede seguir ofreciéndole trabajo a jornada completa, y que sea el trabajador el que decida que es lo que prefiere. Si el trabajador opta por transformar su relación laboral a tiempo parcial será el único caso en el que podrá considerarse el despido colectivo como vía indirecta de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Puede ocurrir que el empresario, en el período de consultas, acordase el despido de los trabajadores si existiesen razones probadas, y que en un momento posterior concertase con esos mismos trabajadores un nuevo contrato de trabajo, pero esta vez a tiempo parcial. Nada obsta ello, siempre y cuando, tal decisión no se haya llevado a cabo de forma fraudulenta. Claro, es que en última instancia quien tiene la decisión definitiva es la autoridad laboral. Ésta será la que se pronunciará sobre tal decisión empresarial, y será la encargada de dilucidar si tal acción se ha realizado, o no, en fraude de ley.

Constituye, pues, ésta una nueva vía de concertación de contratos de trabajo a tiempo parcial. Se basa, por un lado en el no reconocimiento de la voluntad unilateral del empresario como suficiente para llevar a cabo novaciones contractuales de este tipo. Por otro, excluye a los representantes legales de los trabajadores como capaces de disponer de derechos individuales, que afectan a cada trabajador individual. De manera que, corresponde al propio trabajador decidirse en un sentido u otro respecto a la novación contractual.

Este cauce del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores fue, antes de la reforma de 1998, entendido por una tendencia jurisprudencial<sup>530</sup> como posible cauce de novación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro

---

de la economía y competitividad y de mantener la supervivencia de las empresas. Asimismo, esta mismo fundamento podría ser predicado para el 52c) del Estatuto de los Trabajadores,.

<sup>530</sup> . Sentencia del TSJ de Baleares de 19 de noviembre de 1993 y sentencia del TSJ Baleares de 22 de marzo de 1995.

a tiempo parcial<sup>531</sup>. Así, gracias a él las empresas podían adecuarse a los cambios económicos, y ser capaces de adoptar una posición más competitiva en el mercado.

#### **III.4.4. La vía del Despido por causas objetivas como cauce de conversión**

Con motivo de la reforma de 1998, se plantea una nueva vía de transformación que con la legislación laboral anterior era impensable. Se trata de la posibilidad de amortizar puestos de trabajo en número inferior al establecido para el supuesto del despido colectivo - tratándose de cinco o menos trabajadores -, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre y cuando la decisión extintiva esté vinculada con una finalidad determinada. Si las causas son económicas se pretende que la adopción de la medida contribuya a la superación de la crisis económica. Si, por el contrario, son causas técnicas, organizativas, o de producción, la finalidad que se persigue es la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Este tipo de despido es llamado despido individual, si afecta a un solo trabajador, o plural si afecta a más de uno. Pero no puede llegar a superar el tope de cinco trabajadores.

Así, puede ocurrir que el empresario le proponga al trabajador que si no convierte su contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, se vea obligado a despedirle, por causas ajenas a su voluntad (económicas, técnicas, organizativas o de producción). El empresario le propone esta solución como la alternativa a otra medida más drástica como es la posibilidad de extinguir su relación laboral – tal y como ocurría en el despido colectivo -. En tal caso el trabajador debe elegir si prefiere trabajar a tiempo parcial, o seguir trabajando a jornada completa, con las implicaciones que ello pueda tener.

---

<sup>531</sup> . López Gandía, J, “Flexibilidad de ...”, op.cit., p. 328, entiende respecto a este criterio jurisprudencial “que lo que parecía que había salido por la puerta acaba entrando por la ventana”.

La introducción de esta posibilidad implica que si el trabajador no opta por transformar su contrato de trabajo voluntariamente, la única opción que le resta al empresario es llevar a cabo un despido individual, siempre que pudiera alegar una causa económica, técnica, organizativa, o de producción. La ley permite, de este modo, la adopción de una medida empresarial que anteriormente no resultaba posible. Esta nueva posibilidad conlleva por un lado, una mayor voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial, ya que el trabajador convierte su relación laboral en a tiempo parcial si así lo decide. Por otro lado, supone una mayor flexibilidad laboral, facilitándole al empresario el utilizar la mano de obra de acuerdo a las necesidades del mercado que responde a las tendencias actuales de la legislación laboral como forma de atraer y crear empleo. Asimismo, cabe decir que esta solución no es una decisión del legislador español, sino del legislador europeo, y como formamos parte de la Unión Europea, ha sido acatada y desarrollada en nuestro ordenamiento jurídico<sup>532</sup>.

Si la situación empresarial cambia, y el empresario ya no puede ofertar puestos de trabajo a tiempo completo, sino únicamente trabajos a tiempo parcial, si lo debe poner en conocimiento a sus trabajadores, pero si éstos no acceden a reconvertir su contrato de trabajo con el fin de cooperar en la superación de los problemas por los que atraviesa la empresa, el empresario puede rescindir sus relaciones laborales, ahora eso sí con sus correspondientes indemnizaciones: veinte días por año de servicios, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

---

<sup>532</sup>. Cláusula 5. 2 de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997: “*El rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones,*



### III.4.5. La suspensión de los contratos como una posibilidad de conversión contractual

Una potencial vía de transformación se produce cuando el empresario, basándose en las mismas causas expuestas para el despido colectivo, puede conseguir de forma temporal llevar a cabo la suspensión de los contratos de uno o varios trabajadores<sup>533</sup>, y ello fundamentado en la necesidad de superación de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, tal y como dispone el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta medida de suspensión de los contratos, aunque sigue el mismo procedimiento que el expuesto para la extinción, consta de una serie de peculiaridades, que expondremos a continuación:

1) No se devenga derecho a indemnización alguna para los trabajadores, a diferencia de lo que se dispone para el Despido Colectivo u objetivo en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores, que como hemos visto fija una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

2) El período de consultas entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de quince días naturales.

3) La documentación que se aporte será la necesaria para probar la existencia de una situación coyuntural negativa.

Este procedimiento permite establecer suspensiones del contrato, es decir, posibilitar el incumplimiento de forma temporal del contrato de trabajo<sup>534</sup>, e incluso llevar a efecto reducciones de jornada con el mismo

---

*convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades del funcionamiento del establecimiento considerado”.*

<sup>533</sup>. Ramírez Martínez, J.M, “Naturaleza y fines de la suspensión del contrato: delimitación frente a figuras afines”, *La suspensión del contrato de trabajo*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1994, p. 20, “la suspensión del contrato se encontraría pues, como visicitud contractual, a mitad camino entre una ejecución normal y una inejecución que permitiera la extinción”.

<sup>534</sup>. Herrera Cuevas, E.J, “La modificación...”, op.cit., p. 43.

carácter<sup>535</sup>, mientras duren las causas que han provocado la situación desfavorable en la que se encuentra la empresa<sup>536</sup>.

En este punto, se nos plantea nuevamente la cuestión de si estas reducciones temporales de jornada suponen conversiones contractuales de un contrato a jornada completa en otro a tiempo parcial.

Para responder a este problema, hay que partir de la idea de que esta solución de la reducción jornada - ante una difícil situación de la empresa - que se puede adoptar, no daría lugar ipso facto a la transformación de un contrato de trabajo de jornada completa en otro a tiempo parcial, sino que simplemente se estaría aplicando una aminoración del tiempo de trabajo a un contrato ordinario durante un período de tiempo determinado. Se está realizando una modificación de uno de los aspectos de la relación laboral inicialmente pactada, como es el de la jornada laboral, pero siempre de carácter temporal, luego no definitiva y sujeta a una causa, impuesta unilateralmente por el empresario, y prevista por el legislador.

Dicha reducción durará el tiempo que sea necesario para superar la mala situación por la que atraviesa la empresa, hasta que cese la causa que la provocó, posibilitando así su permanencia en el tiempo, y constituyendo una forma de lucha contra el desempleo. Se estaría llevando a cabo una novación modificativa, que supondría la alteración de la jornada trabajo.

Sin embargo, no se trata de una novación extintiva de la primitiva prestación con el subsiguiente nacimiento de una nueva relación contractual, sino que se está llevando a cabo una suspensión total o parcial, por decisión unilateral del empresario aunque autorizada, que no requiere el asentimiento del trabajador.

Por tanto, la vía del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores permite atenuar las consecuencias de la medida de extinción, y posibilita suspender

---

<sup>535</sup> . El Convenio de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial de 1994, establece en su artículo 1 apartado d) situaciones que podrían parecer trabajo a tiempo parcial y no pueden ser así consideradas. Entre ellas destaca la especial mención que se hace al desempleo parcial, " *es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales*".

parcialmente el contrato y practicarse una reducción en la jornada<sup>537</sup>. Aunque esta reducción nunca debe confundirse con su conversión en un contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>538</sup>, tal y como ya se expuso en el apartado dedicado al comentario del artículo 41 del citado texto legal .

Aun cabe resaltar más la frontera entre la suspensión del artículo 47 y la del trabajo a tiempo parcial, ya que estos supuestos provisionales generan - artículo 203 de la Ley General de Seguridad Social<sup>539</sup>- el derecho a un desempleo parcial, siempre y cuando se haya reducido en la misma proporción tanto el salario como la jornada al menos un tercio. Sin embargo, si la reducción de jornada tuviera carácter definitivo; se tratara de una reducción inferior a un tercio; o fuera de al menos un tercio pero no implicara la reducción proporcional del salario, no se procedería al reconocimiento de la prestación por desempleo parcial.

Además, durante este tiempo la empresa ingresará su aportación de la cotización a la Seguridad Social - que sorprendentemente no se computa para la situación de desempleo total por extinción de la relación laboral<sup>540</sup>- y la Entidad Gestora la del trabajador.

Por lo que, evidentemente, el régimen de Seguridad Social de estas situaciones es bien diferente al previsto para el trabajador a tiempo parcial. Por un lado, en los supuestos que se produjera una conversión contractual, y se constituyera un contrato de trabajo a tiempo parcial no se provocaría el derecho a percibir parte de la prestación que le correspondería por desempleo. Por otro,

---

<sup>536</sup> . López Gandía, J. “Flexibilidad del..”, op.cit.,p. 331, sin embargo la distinción entre desempleo total por suspensión y desempleo parcial por reducción no se establecen ningún precepto.

<sup>537</sup> . López Gandía, J. “Flexibilidad del..”, op.cit., pp.329-330, suponiendo por ello una excepción al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, referente al deber de ocupación efectiva y retribución.

<sup>538</sup> . Ramírez Martínez, J.M “Naturaleza y...”, op.cit., p. 35, la reducción de la jornada a través de la vía del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores no posibilita la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

<sup>539</sup> . Artículo 203. 3 LGSS: “El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción”.

<sup>540</sup> . Artículo 214.3 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, que derogó el antiguo artículo 8.3 de la Ley 31/1984. López Gandía, J. “Flexibilidad del..”, op.cit., p.331, esto se produce tanto en el caso de la suspensión como en el de la reducción.

sería el trabajador el que ingresaría su propia cuota a la Seguridad Social, y no la Entidad Gestora.

#### **III.4.6.La vía del convenio colectivo**

Otro posible cauce de transformación - del trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o viceversa - podría estar constituido por la vía del convenio colectivo, es decir, si en alguna cláusula del mismo se preveyera dicha conversión así como las condiciones para llevarla a cabo.

##### **III.4.6.1. En el Estatuto de los Trabajadores de 1984**

Este procedimiento de transformación se recogía ya en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores de 1984, completado por el artículo 6 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulaban el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial, y ha estado vigente hasta 1994.

En su momento, y a pesar de estar previsto por el ordenamiento, esta particular vía de transformación planteó problemas interpretativos. Así, en el derogado artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores de 1984, se contemplaba la posibilidad de que por convenio colectivo se establecieran las condiciones que llevaran a y facilitaran la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Podría entenderse - a tenor de este precepto - que no era suficiente la simple voluntad de las partes de pretender el cambio contractual, sino que, además, era necesario que en el convenio colectivo correspondiente, se hubiera previsto tanto su posibilidad, como las condiciones necesarias para llevarla a cabo. Lo que podía llevar a que la novación contractual viniera autorizada por el convenio colectivo, o bien se estableciese en el convenio la forma para que tal conversión operase.

Sin embargo, si interpretáramos el derogado artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido arriba expuesto, le estaríamos otorgando a la autonomía colectiva un poder de limitación sobre la autonomía individual, y estableceríamos cortapisas al principio de libertad contractual de que gozan

empresario y trabajador, sin otro límite que el respeto a las reglas generales de contratación.

Por consiguiente - como ya se dijo -, no podría entenderse que, en el caso de no existir ninguna previsión en el convenio colectivo, en relación a la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, el empresario y el trabajador no se encontrarían facultados para pactar tal novación, a tenor de la libertad negocial.

Ciertamente la previsión legal que sobre la transformación contractual se realizaba, consideraba como elemento esencial la mutua voluntad de las partes en la conversión. Y como un elemento secundario, y no como un obstáculo, se establecía que para la puesta en práctica de esa novación contractual los medios estarían previstos en el convenio colectivo correspondiente, en el sentido de que la negociación colectiva debía posibilitar la citada conversión contractual.

De este modo, el Estatuto de los Trabajadores se remitía a la negociación colectiva para facilitar la conversión, y al mismo tiempo pretendía garantizar unas condiciones mínimas, pero no se interpretaba como una autorización para que la novación contractual se llevara a cabo, sino a título de favorecerla o apoyarla, ya que el propio artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores utilizaba el término “posibilitar”<sup>541</sup>.

Estas disposiciones –tanto el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores como el artículo 6 del Real Decreto 1991/1984- constituían un ejemplo del alcance que se pretendía conceder a la negociación colectiva, es decir un papel predominantemente especificativo, con el objetivo de hacer posibles los fines que en esta materia, se disponían en el Estatuto de los Trabajadores. Y además, hacerlo de una forma en la que se velara por la seguridad del trabajador.

La previsión en el convenio colectivo de los medios necesarios citados, no suponía que por encontrarse previstos, la novación daría lugar, sino que, por el contrario, si no se llegaba previamente a un acuerdo de voluntades no se aplicaban las condiciones en que la transformación se produciría.

En este sentido se pronunció el TCT en sentencia de 22 de noviembre de 1988, en la que el Tribunal entendió que la posibilidad de transformación no se condicionaba a la existencia de convenio colectivo que habilitase para ello, sino que, simplemente suponía la necesidad de sujetarse a las condiciones acordadas en el pacto colectivo de aplicación para poder producirse dicha transformación contractual. Pero, en ningún caso, la ausencia de convenio o de cláusulas que contemplaran el supuesto, impedía la conversión. Eso sí, siempre y cuando, se produjera la acorde voluntad de las partes de novar el contrato. Y además, no supusiera el abandono, por parte del trabajador, de los derechos irrenunciables.

Destacamos que aquí interesa resaltar el segundo aspecto. Es decir, que la previsión de la novación en el convenio colectivo no significaba que ésta se podría producir en contra de la voluntad del trabajador. Éste se encontraba afectado por el convenio por el hecho de hallarse dentro de su ámbito de aplicación, pero no lo había negociado ni firmado personalmente.

Para confirmar este argumento acudimos a la sentencia del TS de 21 de julio de 1992<sup>542</sup>. Ésta contemplaba un caso particular, en el que en una cláusula del convenio colectivo correspondiente se estableció que “aquellos trabajadores que gozaran de un contrato a tiempo parcial dispondrían de un contrato fijo y a tiempo completo en el plazo de un año y medio- dos años”. En este supuesto, y aunque en principio podría parecer que se mejoraba la condición del trabajador (ya que se ampliaba su jornada aumentando su salario y en consecuencia la base reguladora de cotización) podía también perjudicarle (por ejemplo, en el caso en el que el trabajador hubiera decidido trabajar a tiempo parcial para disfrutar de mayor tiempo libre, o compaginar este empleo con otros).

El TS consideró que, si bien dicha cláusula de empleo vinculaba a la entidad empleadora a adoptar las medidas oportunas de organización del trabajo para hacerla efectiva en el plazo previsto, la posibilidad ofrecida de un puesto de trabajo a tiempo completo para los trabajadores a tiempo parcial, no

---

<sup>541</sup> . Garrido Pérez, E, *El contrato...*, op.cit., p.18.

<sup>542</sup> . Ar. 5645.

producía por sí misma y automáticamente la novación contractual, sino que, posibilitaba al trabajador el derecho a reclamar tal conversión. Así, la promesa unilateral producía una situación de vinculación del promitente, pero no poseía ningún efecto jurídico mientras no asintiera el trabajador al que iba dirigida la promesa de novación<sup>543</sup>.

En el mismo sentido, se redactó una sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de abril de 1994<sup>544</sup>, que contemplaba el caso contrario al de la sentencia del TS. Es decir, se refería al supuesto en el que por convenio colectivo se estableciera la transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Dicho Tribunal entendió que tal conversión no tendría lugar, en tanto en cuanto cada trabajador, de forma individual, no otorgase su consentimiento, ya que dicha decisión correspondía única y exclusivamente a la esfera de la autonomía individual, exigiendo, en consecuencia, una declaración de voluntad de su titular<sup>545</sup>.

#### III.4.6.2.El papel del convenio colectivo en la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial en la vigente legislación

En la redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores a tenor de la transposición de la Directiva Comunitaria, aparece como novedad interesante la transformación voluntaria de los contratos de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, y viceversa<sup>546</sup>, e incluso los incrementos de los contratos a tiempo parcial<sup>547</sup>, pasando a desempeñar los convenios colectivos en materia de conversión tres funciones distintas.

---

<sup>543</sup>. Sala Franco,T., “Los principios...”,op.cit.,p.86, transcribe el contenido de la sentencia y resalta lo siguiente: “*aunque sea presumible que tal novación contractual haya de resultar más beneficiosa para los trabajadores, es a éstos individualmente considerados, y no al empresario o a los titulares de la autonomía colectiva a quienes corresponde aceptar en último término el paso del contrato a tiempo parcial al contrato a tiempo completo*”.

<sup>544</sup>. Ar.1699.

<sup>545</sup>. Sala Franco,T., “Los principio...”,op.cit., p.85, entiende que “*la ley establece un principio de voluntariedad individual y no colectiva al señalar que la conversión contractual tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador*”.

<sup>546</sup>. Casas Baamonde,E., “Ley, negociación colectiva y autonomía individual” en VV AA *Los contratos...*,op.cit.,p.104, se trata de novaciones extintivas, y en algún caso de novación modificativa cuando se refiere al aumento de la jornada del tiempo parcial.

<sup>547</sup>. Pozo Morerira, F.J., “Revisión del...”,op.cit.,p.1003, ello es debido a que en los contratos atípicos la novación contractual no sea impuesta sino aceptada. Asimismo, se

En primer lugar, se instaura la obligación del empresario de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa, todo ello de conformidad con lo que se establezca en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto en aquellos de ámbito inferior<sup>548</sup>. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa)<sup>549</sup>.

Con lo cual, si los trabajadores pidiesen al empresario su transformación en a tiempo completo, y ésta no fuera posible, al menos que se intentase aumentarles la jornada, aunque siguiesen siendo a tiempo parcial<sup>550</sup>. Lo relevante aquí es que para el aumento de la jornada a tiempo parcial se requiere el mutuo acuerdo de voluntades, como si de una novación extintiva se tratase. Cuando en realidad, nos encontramos ante una novación modificativa, a la que el legislador ha excluido que se pueda imponer de forma unilateral. Es decir, no es posible que se lleve a cabo a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta novedad es fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997, y de su cláusula 5.3. En ella se establece esta posibilidad<sup>551</sup>, pero con la diferencia de que el legislador español ha

---

persigue que la decisión empresarial sea a través de un procedimiento general y público para todos los trabajadores.

<sup>548</sup>. En la legislación laboral se preveía una conversión contractual antes de la reforma laboral de 1994, en materia de fijos-discontinuos. Así el artículo 11.3 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre que preveía la posibilidad de que los convenios colectivos establecieran las preferencias para que los trabajadores fijos-discontinuos accedieran a la condición de trabajadores fijos con prestación de servicios continuos.

<sup>549</sup>. Sala Franco, T., "Los principios...", op.cit., p.89. Lousada Orochena, J.F., op.cit., p.12, si el empresario incumple su obligación de informar y contrata a otro trabajador no podrá anularse dicho contrato, dado el amplio campo de libertad de que dispone el empresario para aceptare estas solicitudes.

<sup>550</sup>. Pozo Moreira, F.J., "Revisión del...", op.cit., p.1005, se refiere a los casos de trabajo a tiempo parcial, salvo aquellos casos cuya jornada a tiempo parcial sea inferior una hora del trabajador a tiempo completo comparable.

<sup>551</sup>. Cláusula 5.3: "En la medida de lo posible los empresarios deberán tomar en consideración:



incluido la forma en que dicha información y solicitudes habrán de realizarse, y ello se hará de acuerdo con lo que establezcan los convenios colectivos sectoriales, o en su defecto, los de ámbito inferior aplicables.

Con ello no se ha pretendido condicionar las transformaciones a la existencia de unas formalidades previstas en los convenios colectivos correspondientes, sino, únicamente controlar la manera de informar y facilitar las solicitudes, estableciendo pautas que sean conocidas por ambas partes.

En segundo lugar, otra novedad del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, es la diferenciación entre supuestos generales y supuestos especiales<sup>552</sup>, gozando estos últimos de preferencia en la conversión respecto al resto de solicitudes<sup>553</sup>. Se refiere tanto a aquellos trabajadores que hubiesen optado voluntariamente por la transformación de su contrato de trabajo de tiempo completo en a tiempo parcial o, viceversa<sup>554</sup>, y desearan volver a su situación inicial<sup>555</sup> como la de aquellos trabajadores a tiempo parcial con una antigüedad en la empresa mínima de tres años.

Como vemos, el legislador añade ciertos requisitos a las solicitudes de transformación previstas en la Directiva comunitaria, ya que la misma no hace referencia al respecto, y solamente se limita a prever la toma en consideración por parte del empresario de las solicitudes de transformación, y la obligación

---

a) *las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento.*

b) *Las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo o de incremento de su tiempo de trabajo si se presenta esta posibilidad.*

c) *La transmisión a su debido tiempo sobre los puestos a tiempo parcial y a tiempo completo disponibles en el establecimiento, a fin de facilitar las transferencias de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa."*

<sup>552</sup>. Pozo Moreira, F.J., "Revisión del...", op.cit., p.1008, únicamente en estos casos se puede solicitar la nulidad de la nueva contratación que cubra la vacante que ellos deseaban ocupar, ya que poseen unos derechos subjetivos de preferencia.

<sup>553</sup>. González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p. 134, esto también se contempla tanto en la legislación italiana en el artículo 5.3 bis de la Ley 19 de diciembre 1984, número 863; como en la francesa en el artículo 214-4-5, párrafo primero. Sin embargo, la legislación alemana solamente establece un deber informativo por parte del empresario de tales vacantes a los trabajadores que hubieran demostrado su interés por la novación.

<sup>554</sup>. Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., pp.103-105, excluye la información de un puesto a tiempo parcial para un trabajador a tiempo parcial. Escotet Vázquez, M., "El contrato...", op.cit., excluye a los trabajadores temporales.

<sup>555</sup>. González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p. 134, esta posibilidad de retorno se propuso durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/94 por el Grupo de Izquierda Unida en el Congreso de los Diputados en su enmienda número 1, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, de 22 de febrero de 1994, Serie A número 41.4.

de informar a los órganos representativos de los trabajadores, sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa. Se pretende establecer unas pautas generales de preferencia a la hora de atender a las peticiones de transformación contractual, limitándose a dejar el resto de requisitos en manos de la negociación colectiva sectorial, o en su defecto, de ámbito inferior. Es decir, qué solicitudes serán atendidas, y en base a qué criterios. De forma que, lo que se persigue es velar por la seguridad de cada trabajador, y fiscalizar que no se lleven a cabo prácticas abusivas.

El siguiente problema que se nos plantea es dilucidar si en el caso de que no se hubiese previsto nada al respecto en los convenios colectivos correspondientes si tales solicitudes podrían ser ejecutadas.

En principio, nada parece obstar para que tales peticiones sean ejecutadas - partiendo de la idea del respeto a las pautas establecidas en la ley -, ya que existe un ánimo por ambas partes de novar de forma extintiva o modificativa - según los casos - la situación, y cambiarla por otra distinta, ya sea a tiempo parcial, o viceversa, o ya sea aumentar el número de horas de la jornada del trabajador a tiempo parcial; pero eso sí, sin llegar a ser trabajo a tiempo completo.

Este es pues, el mismo caso que planteábamos en el apartado anterior en relación a cómo se interpretaba la falta de previsión en el convenio colectivo en la legislación de 1984; de tal manera que a las partes no se les puede impedir la transformación si optan por ella, porque si así fuese la autonomía colectiva estaría limitando la autonomía individual. Así, la falta de previsión de las pautas a seguir en el convenio colectivo, lo único que podría provocar serían transformaciones, quizás en algunos casos discriminatorias, e incluso carentes de arbitrio, ya que podrían no atenderse a las razones de mayor urgencia o preferencia. Todo ello pese a que el legislador ha sido previsor, y ha especificado las conversiones que han de considerarse preferentes.

Seguidamente, el legislador llama a la buena fe del empresario para que en la medida de sus posibilidades atienda a las peticiones de novación contractual planteadas por sus trabajadores – tal y como propone la Directiva comunitaria -. Esto supone que no se obliga al empresario a aceptar las novaciones propuestas, ya que ello podría ir en contra de las necesidades

empresariales, de tal forma que debe ser el propio empresario el que decidirá aceptar o no esas solicitudes, no sólo teniendo en cuenta el bien del trabajador, sino también el bien de la empresa, remarcándose con ello el carácter flexible de la legislación laboral.

Igualmente, se prevé la forma en la que debe ser notificada la negación de la petición: por escrito y fundamentada. Se pretende controlar la negativa del empresario, intentando que el mismo reflexione seriamente sobre las peticiones, y que si las rechaza lo haga porque haya razones fundadas para ser así. La única obligación que se le impone al empresario es que les conteste por escrito y de manera motivada. Pero no está obligado a aceptar dichas solicitudes.

En último lugar, el legislador se ocupa de las peticiones de conversión de contratos de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial por motivos familiares o formativos. En estos casos establece que los requisitos y especialidades serán distintos que las del resto, y se especificarán en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, en los de ámbito inferior aplicables. Se observa que en la legislación actual, frente a la de 1984 se da la introducción de la posibilidad de establecer en el convenio colectivo condiciones - requisitos y especialidades - para regular dicha transformación en convenio colectivo. Aunque, únicamente si se trata de la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, y no al contrario, y solamente en los casos en que dicha conversión estuviera motivada por razones familiares y formativas; es decir, el convenio colectivo podrá determinar las condiciones para tal novación<sup>556</sup>.

Cabría entonces, plantearse si fuera de este supuesto previsto legalmente, las partes podrían establecer otras formalidades o requisitos distintos para la conversión que los previstos en el convenio colectivo. Parece que nada se lo

---

<sup>556</sup>. Sala Franco,T., “Los principios...”, op.cit.,p.86, interpreta que el legislador parece estar pensando en la voluntariedad del trabajador y no del empresario. Pues, se trata de la posibilidad de exigir al empresario la novación contractual cuando esas circunstancias previstas en la ley se produzcan. De tal manera que, el empresario puede verse obligado a aceptar una novación prevista en el convenio colectivo, por razones familiares y de estudios.

impediría, ya que si así lo deciden, podrían especificar las pautas que habrán de seguirse en materia de conversión contractual.

Y si por el contrario, no se hubieran establecido estas condiciones en el convenio colectivo, será suficiente el pacto con el respeto a la normativa civil en materia de novación contractual extintiva.

Sin embargo, hay que interpretar esta previsión en el sentido de que el convenio lo único que podrá establecer serán las condiciones a efectos de la transformación. Todo ello como un medio de facilitar la novación, a la vez de garantizar al trabajador prácticas no abusivas. Pero, en tanto en cuanto no se produzca la aceptación individual del trabajador afectado, no se dará lugar a la conversión contractual.

También cabe hacer mención al llamamiento que se realiza a la negociación colectiva respecto al contrato de relevo<sup>557</sup>. Así, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, prevé que en los convenios colectivos podrán establecerse medidas que impulsen la celebración de dichos contratos de relevo<sup>558</sup>. Lo que se pretende es que se facilite la concertación de dichos contratos, y consecuentemente el acceso a jubilaciones parciales. Ello habría que interpretarlo en el mismo sentido que el artículo 12.4g) del Estatuto de los Trabajadores, o sea partiendo de la voluntariedad del trabajador y de la obligación correspondiente del empresario para aceptar esa decisión de jubilarse parcialmente.

Se puede afirmar que la negociación colectiva no constituye cauce idóneo para la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o viceversa, reafirmandose así el carácter estrictamente

---

<sup>557</sup>. Pedrajas Moreno, A., "Contrato a...", op.cit., p.210, la negociación colectiva es una vía adecuada para el impulso de cualquier forma contractual, constituyendo el contrato de relevo una de ellas.

<sup>558</sup>. Alfonso Mellado, C.L., "La nueva...", op.cit., p.46. Iglesias Cabrero, M. y Marín Correa, J.M., *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, Madrid, 1999, p.54, entiende que se trata de un papel complementario, es decir, para establecer mediadas que fomenten la celebración de este tipo de contratos. Así, la remisión no es para que la negociación colectiva regule el contrato de relevo, ya que ello sería posible a través del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores dentro del respeto a las disposiciones legales. Pedrajas Moreno, a., "Contrato a...", op.cit., p.211, entiende que no existe ningún impedimento para que los convenios colectivos regulen especialidades del régimen jurídico de este contrato dentro del respeto a la ley.

voluntario para el trabajador –en temas jurídicos - de la prestación de trabajo a tiempo parcial.

### **III.4.7. La jubilación parcial**

Se trata de un subtipo de trabajo a tiempo parcial y representa una vía de constitución de este tipo de contratos de trabajo a partir de un contrato de trabajo a jornada completa. Así, autores como CABEZA PEREIRO y LOUSADA AROCHENA ponen de manifiesto que en países de nuestro entorno europeo esta figura también se produce. Por ejemplo, en Francia con la prejubilación progresiva se permite desde 1982, transformar el contrato de trabajo de un trabajador mayor de 55 años y menor de 65 de a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial con la subsiguiente contratación de un nuevo trabajador, y si fuera contratado por tiempo indefinido se producirían reducciones en las cotizaciones de la Seguridad Social a cargo del empresario.

Asimismo, en Italia se autoriza desde 1984 la prejubilación progresiva, y así un trabajador a tiempo completo con una edad anterior a la jubilación no más de 24 meses puede transformar su contrato de trabajo en otro a tiempo parcial. En Alemania, también se regula esta figura desde 1989, denominada trabajo a tiempo parcial de trabajadores maduros, y se permite para los trabajadores a partir de los 58 años, con la particularidad de que en este caso se reduce la jornada a la mitad - como ocurría antes en España con el Estatuto de los Trabajadores de 1984 -, y consecuentemente su salario en esa proporción, pero el empresario está obligado a aumentarle el salario con una prima de un 20 por cien<sup>559</sup>.

Por lo que esta submodalidad de tiempo parcial resulta, ciertamente peculiar, ya que supone integrar formas de contratación de a tiempo parcial, de tal forma que, el hecho de constituirse desde un contrato de trabajo a tiempo completo, es el que le otorga esa calificación de submodalidad contractual de trabajo a tiempo parcial, junto con otras peculiaridades. Nos referimos a una determinada reducción de la jornada, a la edad y a la compatibilización de una prestación de servicios con la pensión de jubilación.

---

<sup>559</sup> . Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, pp.87-88.

Sin embargo cabe decir al respecto, que no se trata de una conversión caprichosa, sino que la autonomía de la voluntad de las partes encuentra una serie de limitaciones a la hora de optar por esta novación contractual. Estas no son otras que las propias que fija su régimen jurídico, y que son las mismas que le otorgan el carácter de subtipo a tiempo parcial; de tal manera que, no será necesario únicamente la voluntad de transformación, sino que además entrarán en juego otros elementos, como son los de una determinada reducción —mínimo un 25 por cien y máximo un 85 por cien—, la edad, y tener derecho para acceder a la pensión de jubilación.

Así, nos encontramos ante un trabajador que busca evitar una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a su jubilación<sup>560</sup>, o bien cercano a su edad de jubilación, o una vez cumplida dicha edad, decide transformar su contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial a la vez que recibe la parte proporcional de su pensión por jubilación.

En el primer caso, nos enfrentamos ante un trabajador al que le faltan como máximo cinco años para la edad exigida para su jubilación<sup>561</sup>. Aquí, se persigue que un puesto a tiempo completo sea compartido por dos trabajadores, sin olvidar los distintos objetivos que cada uno de ellos pretende. El nuevo trabajador acceder a un puesto de trabajo que se comparte con el jubilado parcialmente. En ambos supuestos, se apuesta por una reducción de la jornada, típica del trabajo a tiempo parcial, con el fin de facilitar su salida - de una forma paulatina - del mercado laboral<sup>562</sup>. Se trata de un trabajador que se encuentra al final de su vida profesional por razón de la edad.

Sin embargo, a diferencia, del trabajo a tiempo parcial común, la reducción ha de ser como mínimo de un 25 por cien, y como máximo de un 85

---

<sup>560</sup>. Real Decreto 1131/2002.

<sup>561</sup>. Durán López, F., “El trabajo a tiempo parcial y el contrato de relevo”, en Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid, 1985, p.80; y Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo... op.cit.*, p.95, entienden que se trata de la edad general de jubilación, pero critican la redacción del precepto por entender que lo que tenía que haber hecho es establecer una edad mínima concreta. En este mismo sentido, Alfonso Mellado, C.L., *La nueva... op.cit.*, pp.49-50. El artículo 9 del Real Decreto 1131/2002 establece que se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir 60 años.

<sup>562</sup>. Escotet Vázquez, M., “El contrato a tiempo parcial a partir del Real Decreto-Ley 15/1998”, AL n°39, 1999, pp.87-88.

por cien<sup>563</sup>. PEDRAJAS MORENO interpreta que se establecen estos topes porque se busca “*conseguir reducciones de la jornada que siendo significativas no determinen, en cambio, unos niveles de ocupación para el relevado o, en su caso, para el relevista puramente simbólicos por su carácter residual o marginal*”<sup>564</sup>.

Y sólo para la primera fórmula (la del trabajador que decide jubilarse de manera parcial anticipadamente), se exige la simultánea contratación de un nuevo trabajador –con el que se concierta el contrato de relevo—. Mientras que para la segunda, se permite que sea el empresario el que decida si llevarlo a cabo o no. Es decir, en este caso se trata de una mera posibilidad que tiene a su disposición.

Según dispone el artículo 12.6 párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores, este nuevo contrato podrá concertarse o a tiempo completo o a tiempo parcial, ya que como mínimo su jornada de trabajo será la equivalente a la reducción experimentada. Se trataría en este caso de un contrato de trabajo a tiempo parcial “ex novo” –si se llegara a celebrar<sup>565</sup>–.

Una vez expuestas las peculiaridades sobre la jubilación parcial, cabe dar paso a los efectos que en la obligación laboral se producen. Con esta elección voluntaria<sup>566</sup>, el trabajador ha decidido transformar su relación laboral, de tal forma que ha pasado de prestar sus servicios a tiempo completo, a realizarlos de otra forma: a tiempo parcial. Pero, no es suficiente sólo con el ánimo del trabajador, sino que además es necesario que el empresario acepte tal decisión<sup>567</sup>, ya que el precepto establece que tendrá que concertarlo con su

---

<sup>563</sup> . El artículo 12.2 del Real Decreto 1131/2002, permite que esta jornada pueda incrementarse por períodos anuales, respetando los límites señalados, y a petición del trabajador con el consentimiento del empresario. El artículo 10.b del Real Decreto 1131/2002 prevé que si el relevista no acepta la ampliación de la jornada, la empresa debe contratar otro trabajador en quien se produzcan las circunstancias exigidas para celebrar un contrato de relevo.

<sup>564</sup> . Pedrajas Moreno, A., “Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo” VVAA, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 2000, p.203.

<sup>565</sup> . Pedrajas Moreno, A., “Contrato a...”, op.cit., p. 213. Carratalá Teruel, J.L., “El contrato de relevo” en *La contratación temporal*, García Ninet, I., Valencia, 1999, p.381, entienden la idea inicial de configuración del contrato de relevo como empleo compartido ha dado paso a la de fomento del empleo.

<sup>566</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p.45, es una opción del trabajador porque se trata de un derecho del trabajador, y por tanto no cabe que el empresario le obligue a ello.

<sup>567</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p.45, entiende que aunque se trata de un derecho del trabajador el empresario también puede decidir si acepta o no tal jubilación parcial.

empresa<sup>568</sup>, e incluso se refiere a la existencia de previo acuerdo<sup>569</sup>, de tal manera que resulta imprescindible la anuencia del empresario, sin su consentimiento no es posible llevar a cabo tal transformación contractual<sup>570</sup>.

Frente al derecho del trabajador de transformar su contrato de trabajo el empresario dispone de libertad para aceptar o no tal hecho. Aunque hay que tener en cuenta que si se trata del supuesto en que el trabajador aún no ha cumplido los 65 años, es necesario que se lleve a cabo una nueva contratación a tiempo completo o a tiempo parcial: es decir, un contrato de relevo. Este subtipo de jubilación parcial se encuentra condicionada a que se celebre el contrato de relevo (artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Sin embargo, tal contratación la tendrá que realizar el empresario con otro trabajador, ya sea un desempleado e inscrito como tal o ya sea con un trabajador temporal de la empresa, de tal manera que la responsabilidad recaerá sobre la empresa, que asume todas las obligaciones que puedan derivarse del contrato de relevo concertado, así como de sus irregularidades<sup>571</sup>. Por ello, antes de llevarse a cabo la jubilación parcial resulta necesario que se hubiera llegado a un acuerdo previo con la empresa. Así, podría ocurrir que el empresario aceptara la proposición del trabajador, y luego le resultara imposible contratar a un relevista por circunstancias ajenas a su voluntad<sup>572</sup>.

---

Más teniendo en cuenta que si se trata del supuesto en que el trabajador aún no ha cumplido los 65 años, es necesario que se lleve a cabo una nueva contratación a tiempo completo o a tiempo parcial: un contrato de relevo, que la tendrá que realizar el empresario con otro trabajador desempleado empresario inscrito como tal o con un trabajador temporal de la empresa. De tal manera que la jubilación parcial se encuentra condicionada a que se celebre el contrato de relevo.

<sup>568</sup>. Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo...*, op.cit., p.94, el principio de voluntariedad que se establece en la norma posee un sentido bilateral, se refiere, pues, tanto al empresario como al trabajador. Asimismo, Escotet Vázquez, M., "El contrato...", op.cit., p.774.

<sup>569</sup>. Artículo 10.a del RD 1131/2002.

<sup>570</sup>. Sentencia de 20 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social. Reus, en la que una trabajadora de 61 años insta a la empresa a que acceda a la celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial para acogerse a la jubilación parcial. La empresa se niega, y la trabajadora presenta demanda que es desestimada.

<sup>571</sup>. Sentencia del TSJ Madrid, 13 de diciembre de 1999. Sentencia del TSJ Cantabria de 11 enero de 1999. Sentencia TSJ Castilla-La Mancha de 29 de octubre de 1998. Sentencia del TSJ Cataluña de 20 de enero de 1998.

<sup>572</sup>. Sentencia de 20 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social de Reus, "*porque no exista paro en la profesión concreta, porque le resulte antieconómico, porque el proceso productivo no permita el trabajo de dos personas simultánea o sucesivamente, en atención al tipo, condiciones o características del puesto de trabajo*".



Por tanto, para llevarse a cabo la transformación ha de concurrir el mutuo acuerdo de voluntades<sup>573</sup>. Sin embargo, cabe añadir que esa voluntad mutua no sólo se refiere a la decisión aislada de la conversión, sino, también a la jornada de trabajo y a su concreción horaria.

La voluntariedad impregna toda la regulación del trabajo a tiempo parcial desde la reforma de 1998, en transposición de la Directiva Comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial. Así, como ya hemos indicado, se observa una regulación en materia de conversión en la que se prohíbe cualquier imposición, lo que significa que ninguna de las partes puede unilateralmente decidir el acceso al trabajo a tiempo parcial desde un contrato de trabajo a tiempo completo, y obligar a la otra parte a acatar tal decisión.

El precepto dispone un tipo de novación en la que es necesaria el mutuo consentimiento del artículo 1.261 del Código civil. Ello es debido a que el legislador ha considerado que se trata de una transformación de tal cuantía, que no implica una simple modificación de la relación laboral, sino que, por el contrario, va más allá y supone la celebración de un nuevo contrato de trabajo sujeto a un régimen jurídico distinto. Se trata, pues, de una novación extintiva y no modificativa. En este sentido se manifiestan autores como ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO y SALA FRANCO<sup>574</sup>.

Así, aunque podría parecer que las partes únicamente se han propuesto cambiar una condición de la relación laboral: la duración de la jornada, el cambio de la misma posee tal magnitud, que lleva consigo la transformación de modalidad contractual.

Y ello porque el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por tratarse de una modalidad contractual independiente y distinta del trabajo a tiempo completo. Prestar servicios a tiempo parcial supone trabajar en una jornada inferior que la

---

<sup>573</sup> . González Pérez, F.F y Rodríguez-Piñero Royo, M., "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial" RL, tomo II, 1989, pp.1145 y s.s, la voluntariedad es exigencia necesaria a la hora de celebrar todo contrato de trabajo. Yanini Baeza, J., "Trabajo a tiempo parcial: notas sobre su régimen regulador" TS, n°85, pp.22 y s.s, la voluntariedad no solamente se circunscribe al momento de inicial de la contratación. Sino, a todas las posibles modificaciones que impliquen una reducción o ampliación de la jornada laboral.

<sup>574</sup> . Alfonso Mellado, C., Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T., "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", Relaciones Laborales, tomo I, 1995, p.1385. En sentido contrario se manifiestan López Cumbre, L., "Contrato de relevo y distribución del tiempo trabajado. La jubilación al servicio del reparto del empleo", Tribuna Social, n°85, 1998, pp.53—54. Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo...*, op.cit., p.93, entienden que se trata de una novación modificativa.

de a tiempo completo, con lo cual, el paso de un contrato de trabajo a otro implica la correspondiente aplicación de un régimen jurídico propio y distinto al de tiempo completo que, especialmente, se aprecia en materia salarial y de Seguridad social.

Las partes se han propuesto reducir el tiempo de trabajo de la prestación de servicios bajo la forma del trabajo a tiempo parcial, con las consecuencias que ello implica, es decir, la aplicación de un nuevo régimen jurídico, de tal manera que este cambio ha dado lugar a una relación laboral nueva y distinta de la pactada inicialmente. En un mismo acto se ha extinguido una relación y se ha creado otra nueva.

Entendemos que se trata, pues, de una novación extintiva, que nos permite diferenciarla de otro tipo de reducciones de jornada, que suponen una simple novación modificativa, ya que no requieren el mutuo acuerdo de voluntades. En opinión de ESCOTET VÁZQUEZ la nota de voluntariedad se predicó del trabajo a tiempo parcial con el fin de diferenciarlo de otros supuestos de reducción de jornada impuesta a un trabajador contratado previamente a tiempo completo, como consecuencia de crisis temporales, con la correlativa situación de desempleo parcial<sup>575</sup>.

Supone un elemento primordial de este tipo de reducción de jornada, el hecho de que para que esta conversión se produzca es necesaria la voluntad del trabajador<sup>576</sup>. Ello se debe a que va a ser el trabajador el que acarree las consecuencias de la transformación contractual: a nivel de Seguridad Social, y a efectos contractuales<sup>577</sup>. En materia de Seguridad Social, el trabajador va a compatibilizar su salario con su pensión de jubilación; en cuanto a la relación laboral, la reducción de la jornada le va a suponer un gran cambio en el modo de la prestación de sus servicios, lo que transforma la modalidad contractual. Pasa de un tiempo completo a un tiempo parcial con los efectos que ello provoca; porque como ya sabemos la jubilación se trata de un derecho que tiene reconocido el trabajador de forma unilateral, pero la jubilación parcial es

---

<sup>575</sup>. Escotet Vázquez, M., "El contrato...", op.cit., pp.754-755.

<sup>576</sup>. Casas Baamonde, E., "Ley, negociación colectiva y autonomía individual", *Los contratos...*, op.cit., p.129, en cumplimiento del principio de voluntariedad que rige al trabajo a tiempo parcial, y que informa a la Directiva Comunitaria 97/81/CE.

<sup>577</sup>. Pedrajas Moreno, A., "Contrato a...", op.cit., p.200.

un derecho reconocido al trabajador aunque condicionado su aceptación por parte del empresario; esta es una condición que es fundamental, ya que si la transformación contractual que se lleva a cabo adoleciese de ese carácter voluntario, no daría lugar al nacimiento de un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial. Este rasgo marca la diferencia de esta reducción frente a otras, que únicamente provocarían el nacimiento de figuras similares.

Como ya se estudió en páginas precedentes, entre las que se podían — en principio— plantearse problemas de delimitación, y que se caracterizaban por tratarse de jornadas reducidas que respondían a una causa legal en la que no se requería el concierto de ambas voluntades, resultando suficiente la voluntad de una sola de las partes.

En el caso del trabajo a tiempo parcial, la menor duración de la jornada, constituye la razón de ser de la prestación, así como forma parte del contenido de la misma. Por lo que si las partes optan por este tipo de jornada reducida, lo hacen porque realmente pretenden obligarse a través de esta forma contractual, y así lo pactan sin necesidad de que exista una causa legal previa que autorice la minoración de la jornada. Es suficiente el mero acuerdo de voluntades para pactar un contrato de trabajo de estas características, que es igualmente aplicable a todo contrato de trabajo, a tenor del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **III.4.8. Descanso por maternidad a tiempo parcial**

Los descansos por maternidad pueden disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, en los términos que reglamentariamente se determinen, y acorde a lo que establezcan los convenios colectivos al respecto<sup>578</sup>. Para que ello se lleve a cabo, el acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado es imprescindible sin él, no es posible.

Aquí, cabe plantearnos, si nos encontramos ante un supuesto de trabajo a tiempo parcial y en concreto, si nos hallamos ante una conversión contractual, ya que se pasa de prestar un servicio a tiempo completo a realizarlo a tiempo parcial.

---

<sup>578</sup>. Normativa aplicable artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1251/2001.

Pues bien, podemos decir que no se trata de un tipo de prestación propia del trabajo a tiempo parcial, sino que únicamente es un supuesto de suspensión parcial de la actividad, y no de interrupción completa de la relación laboral, durante el tiempo que se tiene derecho a esa suspensión con reserva de puesto de trabajo; de manera que, el trabajador ha optado únicamente por disfrutar de su período de descanso de una manera parcial. Con esta elección voluntaria, el trabajador ha decidido transformar la forma en la que disfruta del permiso por maternidad. Ha pasado de disfrutarlo a tiempo completo, a disfrutarlo a tiempo parcial. El trabajador es el que decide en un momento dado compatibilizar su descanso con el trabajo efectivo, constituyéndose como única posibilidad que se realice a tiempo parcial.

En consecuencia, el disfrute del permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo. Así, cuanto más tiempo se trabaja a tiempo parcial más se extenderá el período de descanso.

Por tanto, cabe concluir al respecto que no constituye un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, por lo que no se trata de una novación contractual extintiva.

En cuanto a la primera afirmación, hay que fundamentarla en el carácter causal, temporal, y legal de la misma. Es decir estamos ante una previsión legal que establece tal posibilidad, de manera que cuando se produzca la causa que la motiva - el descanso por maternidad - podrá acordarse la prestación a tiempo parcial. Además, ésta no poseerá carácter indefinido sino temporal. De manera que durará lo que dure como mínimo el disfrute del descanso por maternidad, que se ampliará en proporción al tipo de jornada prestada. Por tanto y por una serie de circunstancias que acontecen alrededor del contrato de trabajo se acuerda un cambio de jornada, y una vez desaparezcan esas visicitudes se volverá a la situación inicial. No es más que una opción para la mejor adaptación de la relación laboral al momento especial de la maternidad de la trabajadora, que la ley protege.

Se trata de una modificación que ha de ser acordada con el empresario. No basta solamente con el ánimo del trabajador, sino es necesario que el empresario acepte tal decisión. Así, en el propio precepto se dispone que tendrá

que concertarlo con su empresa, e incluso menciona la existencia de un pacto previo.

De tal manera que frente a la opción del trabajador de modificar el disfrute de su derecho, el empresario dispone de la libertad de aceptar o no tal decisión unilateral. Ello es debido a que este cambio le va a traer consecuencias y más teniendo en cuenta que el empresario habrá de contratar a otra persona para que sustituya temporalmente al citado trabajador, ya que éste lo era a tiempo completo el contrato de interinidad debía ser a tiempo completo. Pero, si el trabajador cambia a tiempo parcial, el empresario podrá contratar al interino a tiempo parcial para que complete la jornada del sustituido<sup>579</sup>.

En último lugar, hemos de añadir que la Disposición Adicional primera 4 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, prohíbe la aplicación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial a este supuesto especial de disfrute del descanso por maternidad<sup>580</sup>. Así, la propia disposición lo concibe como un caso especial de maternidad en el que se suspende parcialmente su contrato de trabajo a tiempo completo, ya que se disfruta de forma parcial dicho descanso.

---

<sup>579</sup>. Artículo 5.2b) Real Decreto 2720/1998.

<sup>580</sup>. Disposición Adicional primera 4 del Real Decreto 1252/2001: "El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo".

### III.5. LAS CONSECUENCIAS DE LA TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL: LA RENUNCIA DE DERECHOS

Una cuestión importante que se plantea en materia de novación contractual es la de los efectos que la misma puede producir. Para ello - como decíamos en páginas precedentes - habrá de tener presente el Derecho Civil, ya que el ordenamiento jurídico laboral no regula nada al respecto.

El Código Civil, en su artículo 1.207, establece las consecuencias que conlleva la novación. Así, distingue entre la extintiva y la modificativa.

La primera provoca la extinción de las obligaciones accesorias, de tal forma que esos derechos secundarios y dependientes de la obligación principal siguen su mismo curso: se extinguen al igual que la relación originaria<sup>581</sup>.

En síntesis, cabría decir que, como regla general, y por la propia naturaleza de la novación extintiva, la extinción de la obligación primitiva lleva consigo la de los derechos dependientes de la misma.

En contrapartida, los efectos de la novación modificativa no son tan drásticos como los de la extintiva. Así, el artículo 1.207 del Código Civil establece que la novación impropia, no provoca la extinción de los derechos accesorios, sino que, por el contrario los mismos se mantienen y siguen subsistiendo al igual que lo hace la obligación principal. Pero con la única particularidad de la introducción de una mera alteración que no afecta a la esencia misma de la prestación.

Luego el distinto tipo de novación que se pueda llevar a cabo, cobra vital importancia al plantearnos los efectos de la misma en relación a los derechos adquiridos. La solución será diferente según se opte o por una o por otra.

---

<sup>581</sup> . Castán Tobeñas, *J Derecho Civil, op. cit.*, p. 495 y García De Marina, M., *La novación...*, op.cit., p. 37, reconocen dos excepciones:a) Que a pesar de que el Código Civil no lo diga, las partes podrán pactar lícitamente que tales derechos subsistan en favor de la nueva obligación.

b) Que si existiese alguna parte que tuviera interés en la obligación accesoria que no hubiese participado en la novación, esa misma obligación subsistirá respecto a él (artículo 1. 207 del Código Civil), por aplicación del principio *res inter alios acta, nec nocet nec prodest*.

Así, en la conversión contractual objeto de nuestro estudio la determinación del tipo de novación que se realiza, ya no solamente va a ser importante para analizar los cauces a través de los cuales es posible llevarla a cabo, si no en cuanto a la pérdida o subsistencia de los derechos adquiridos, de este modo si afirmásemos que la transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial constituyese una novación modificativa –que como ya hemos analizado no es así - , no estaríamos solamente concretando los mecanismos posibles de conversión, sino además estaríamos delimitando los efectos respecto a los derechos accesorios. Así, en este caso en concreto, por propia naturaleza, esos derechos al igual como ocurre con la prestación principal se mantendrían.

En contrapartida, si entendiésemos que el tipo de novación que se produce en la transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial fuera una novación extintiva – tal y como establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores -, los efectos serían bien distintos -. Ello es debido (artículo 1.207 del Código Civil)-, a que por la propia naturaleza de la novación los derechos secundarios seguirían la misma suerte que la prestación principal: se extinguirían.

Consecuentemente como hemos mantenido y pretendido demostrar a lo largo de este capítulo, la transformación contractual que nos ocupa constituye una novación extintiva o propia, entre otras causas porque el propio legislador así lo establece, y ello apoyándose en la distinta naturaleza del contrato de trabajo a tiempo parcial respecto al de a tiempo completo, el siguiente paso a dilucidar es el problema de la renuncia de derechos accesorios, y como mantenemos la novación extintiva como la propia que se realiza en este tipo de conversiones, en contrapartida tendríamos que admitir –artículo 1.207 del Código Civil- que la extinción de la obligación principal supone la pérdida de los derechos adquiridos como regla general, y que en materia laboral se traducen en la liquidación salarial con el trabajador a través del recibo de finiquito<sup>582</sup>.

---

<sup>582</sup> . Así, el trabajador al finalizar su relación laboral tendría derecho a su correspondiente liquidación y a su finiquito, teniedo además en cuenta la indemnización que por la extinción de su contrato de trabajo le corresponde, como si de un despido se tratara. En este sentido, Yanini Baeza, J “Trabajo a...”, op.cit., pp. 23-24, para quien tales prácticas pudieran llevar a usos fraudulentos de la libertad negocial, y así con el fin de evitarlas propone que se cumplan

A su vez, resulta necesaria plantearnos la cuestión de qué ocurre con los derechos adquiridos por el trabajador a lo largo de su vida laboral, como podría ser la antigüedad, que da lugar a una cantidad de derechos de los que puede disfrutar el trabajador en función de ella: excedencias, las indemnizaciones por despido,... etc. En consecuencia, el principal escollo que encontraría la admisión de la novación extintiva<sup>583</sup> como cauce de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, no sería ya el de la distinta naturaleza del trabajo a tiempo parcial, sino el de una renuncia de derechos irrenunciables e indisponibles por el trabajador<sup>584</sup>.

Y como ya sabemos, existen una serie de situaciones y de derechos<sup>585</sup> que suponen un límite al poder de la autonomía individual como configurador de la obligación<sup>586</sup>, de tal manera que se establecen ciertas limitaciones a la autonomía individual. Ésta no puede operar sin su respeto, ya que no le es posible disponer de ellos. En consecuencia, la renuncia y la disponibilidad del trabajador sobre derechos que no pueden ser ni disponibles ni renunciables, llevaría consigo la sanción de nulidad de dicha novación.

En este concreto caso del que me ocupo por mandato legal<sup>587</sup> de los artículos 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y del 19 del Real Decreto 2.317/1993, de 29 de diciembre se produce la subsistencia de los derechos adquiridos<sup>588</sup>. En este precepto se establece el principio de equiparación de los

---

las garantías del artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto al recibo de finiquito, y a posibilitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de la firma.

<sup>583</sup> . González Del Rey Gunater, I. *El contrato...*, op.cit., p. 143, pone de manifiesto que las resoluciones de los órganos jurisdiccionales acerca de los efectos modificativos o extintivos de la transformación objeto de nuestro análisis no son uniformes, así mientras existen pronunciamientos jurisprudenciales a favor de la novación extintiva, también se producen aquellos que se manifiestan en favor de la novación modificativa.

<sup>584</sup> . Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>585</sup> . Blasco Pellicer, A. *La individualización...*, op.cit., pp.286-287.

<sup>586</sup> . Blasco Pellicer, A. *La individualización...*, op.cit., p.310, cita a Ramírez- García Ortega- Sala Franco, *Curso de Derecho del Trabajo*, Valencia, 1992, p. 82, señalan que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada en tres momentos: en el de la celebración; se prohíbe disponer de un derecho antes de adquirirlo; en último lugar, la indisponibilidad referida al derecho adquirido.

<sup>587</sup> . González Del Rey Gunater, I. *El contrato...*, op.cit., p. 143, señala un ejemplo en el que también se produce una novación extintiva y por mandato legal se establecen una serie de garantías y medidas en favor de los derechos adquiridos. Este es el caso de la novación contractual de un contrato de trabajo común en uno especial de alta dirección, ver artículo 9 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

<sup>588</sup> . En la legislación anterior también se establecía la subsistencia de los derechos adquiridos en el artículo 19 del RD 2317/1993, y con anterioridad lo establecía el artículo 2 del



trabajadores a tiempo parcial respecto a los de a tiempo completo, y además introduce claramente el principio de proporción, que matiza el de equiparación en función de una menor jornada de trabajo.

De esta forma, en algunas materias actúa el principio de equiparación; por ejemplo: la duración máxima del permiso de lactancia; mientras que en otras se aplica la regla de la proporción, por ejemplo, en el salario y en la cotización a la seguridad social. En síntesis, la reducción proporcional opera únicamente en los derechos económicos, ya que son cuantificables, gozando en otros casos de los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa. Por lo que la novación extintiva, en virtud del mandato normativo indicado, no las afectaría.

Así, podemos concluir afirmando que la transformación contractual que se produce en la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial supone una novación extintiva, que se ajusta completamente a la legalidad vigente<sup>589</sup>. Por un lado, para que toda novación extintiva no suponga una renuncia a los derechos adquiridos, el trabajador ha de ser compensado a través del recibo de finiquito<sup>590</sup>, con lo cual, en principio si tal pérdida se produjese estaría garantizada por la liquidación salarial e indemnización por despido. Además, en este caso en concreto por mandato legal la novación extintiva que se produce no provoca la pérdida de los derechos accesorios, por el contrario se garantiza la subsistencia de los mismos, como si de una novación modificativa se tratase, en el sentido, de que

---

RD 1991/1984. En el artículo 19 omitía las referencias que el precedente artículo 2.1 RD 1991/1984 hacía sobre la antigüedad (artículo 2. 3) y número de horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial (artículo 2. 4) , al mismo tiempo que a su remuneración y a sus derechos de representación colectiva ( artículo 2. 5). Artículo 2. 1 del R. D 1991/1984 : *“los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo”*. Artículo 19 R. D 2317/1993 : *“los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades, que en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan establecerse por la negociación colectiva ”*.

<sup>589</sup> . Yanini Baeza, J, “Trabajo a...”, op.cit., p.24, en ese mismo sentido, aunque reconoce además la novación modificativa como suficiente para llevar a cabo la conversión objeto de nuestro estudio.

<sup>590</sup> . Ojeda Avilés, A. *La renuncia de los derechos del trabajador*, Madrid, 1971, p. 184, en el concepto de renuncia en el ámbito laboral, afirma que la finalidad que se perseguía era evitar que el trabajador extinguiera un derecho sin su correspondiente contraprestación.

tal novación no supone la extinción de los citados derechos adquiridos, sino su mantenimiento y subsistencia.

Como hemos visto y en resumen, tanto a la luz de la normativa de 1984, como a la de la actual, se prevé expresamente la posibilidad de transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Así, en la de 1984 se hablaba de “*nuevo contrato*”, con lo cual también se estaba presumiendo que lo que se llevaba a cabo era una novación extintiva, y que consecuentemente y por propia naturaleza podía llegar a provocar la pérdida de los derechos adquiridos por el trabajador a lo largo de su vida laboral. Pero siempre con la salvedad del mantenimiento de sus derechos adquiridos, tal y como hemos estudiado.

En consecuencia, a diferencia de lo que sucede en la extintiva, en la novación modificativa y también por propia naturaleza subsisten las llamadas relaciones accesorias<sup>591</sup>, salvo en el supuesto de que la situación de un tercero resulte gravada por efecto de la novación. En contraposición de lo que sucede en la novación extintiva, en la modificativa subsisten dichos derechos, pero por la propia naturaleza de la novación y no por mandato legal, como ocurre con la extintiva en el supuesto de conversión de un trabajador a jornada completa en a tiempo parcial. En este caso concreto del que me ocupo, lo es por mandato legal del artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores – novedad de la reforma de 1998- y del artículo 19<sup>592</sup> del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial<sup>593</sup> - que sustituye y deroga el anterior artículo 2. 1 del Real Decreto 1991/1984<sup>594</sup> -, y a su vez se produce la subsistencia de los derechos adquiridos<sup>595</sup>.

---

<sup>591</sup> . En este punto cabe mencionar a Rivero Lamas, J. *La novación...*, op.cit., pp.86 y 87, para quien en el fodo toda novación lleva consigo irremediamente una renuncia de derechos, si bien, por sustitución de los anteriores.

<sup>592</sup> . Pese a que este precepto actual omite las referencias que el precedente hacía sobre la antigüedad (artículo 2. 3) y número de horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial (artículo 2. 4) , al mismo tiempo que a su remuneración y a sus derechos de representación colectiva ( artículo 2. 5).

<sup>593</sup> . Artículo 19 R. D 2317/1993 : “*los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades, que en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan establecerse por la negociación colectiva* ”.

<sup>594</sup> . Artículo 2. 1 del R. D 1991/1984 : “*los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo*”.

En estos dos preceptos también se establece el principio de equiparación de los trabajadores de a tiempo parcial respecto a los de a tiempo completo, y además se introduce claramente el principio de proporción, que matiza al de equiparación en función de una menor jornada de trabajo.

De esta forma, en algunas materias actúa el principio de equiparación, como por ejemplo: duración máxima del permiso de lactancia; mientras que en otras se aplica la regla de la proporción, por ejemplo, en lo referente al salario y a las cotizaciones a la seguridad social. En síntesis, la reducción proporcional opera únicamente en los derechos económicos como dijimos, ya que son cuantificables, gozando en otros casos de los mismos derechos de los trabajadores a jornada completa, por lo que la novación extintiva, en virtud del mandato normativo indicado, no las afectaría.

En este punto habría que tener en cuenta la figura de la jubilación parcial, en la que ciertamente el trabajador próximo a su jubilación decide voluntariamente reducir su jornada laboral al menos un 25 por cien, y jubilarse parcialmente hasta la llegada de la edad para su jubilación. Este trabajador ha optado realmente por transformar su contrato de trabajo a tiempo completo en otro contrato de trabajo a tiempo parcial. Con lo cual, en este caso al producirse también una novación extintiva se plantearían problemas a la hora de la renuncia de derechos. Si ello fuera así, tal novación sería sancionada con la nulidad de la conversión. Además, en tal caso el legislador no hubiese permitido dicha forma contractual, ni la hubiese regulado, ya que él mismo hubiera potenciado la renuncia de derechos. En último lugar, podríamos alegar que además en este caso en concreto se produce la particularidad de que el trabajador transforma su contrato de trabajo de tiempo completo en otro a tiempo parcial - cambia de modalidad contractual -, y de que a su vez convierte su contrato de trabajo por tiempo indefinido en un contrato de trabajo por duración determinada, que se corresponderá con el tiempo que le resta para la llegada a su jubilación total y definitiva.

---

<sup>595</sup> . González Del Rey Guanter, I. *El contrato...*, op.cit., p. 143, señala un ejemplo en el que también se produce una novación extintiva y por mandato legal se establecen una serie de garantías y medidas en favor de los derechos adquiridos. Este es el caso de la novación contractual de un contrato de trabajo común en uno especial de alta dirección, ver artículo 9 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Esta última transformación pudiera provocar por sí sola la renuncia a derechos irrenunciables, ya que se ha pasado de una relación laboral indefinida a una temporal. Cabría aclarar que se trata de un contrato de trabajo al que las partes, más bien el trabajador, ha decidido establecer su duración de antemano, que es la llegada de su jubilación. De tal modo que, como prueba que en tal transformación contractual no se produce una renuncia de los derechos adquiridos por la razón antes alegada -, el legislador ha dado su visto bueno configurando la jubilación parcial, y mencionando expresamente la posibilidad de conversión contractual. Además, cabe resaltar en este punto que los derechos adquiridos no solamente se conservan por el mandato legal de los artículos 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, y 19 del Real Decreto 2.317/1993, de 29 de diciembre, sino también por el de la Disposición Adicional Primera.2 del Real Decreto 1131/2002<sup>596</sup>.

Concluiremos pues, afirmando que el cambio de modalidad contractual objeto de nuestro estudio no provoca la renuncia de derechos irrenunciables, aun en el supuesto de considerarlo una novación extintiva, por la aplicación del artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 19 del Real Decreto 2.317/1993.

Por el contrario, sí se produce la pérdida de derechos adquiridos en la transformación de un contrato de trabajo por tiempo indefinido en otro de duración determinada. El trabajador renuncia a derechos irrenunciables que forman parte de su vida laboral, como podría ser la antigüedad, que tendrá efectos importantes a la hora de un despido. De tal forma que, si tras su conversión en temporal fuese despedido su indemnización sería mínima, ya que habría perdido toda su antigüedad con la transformación, y nos conduciría a pensar que ha sido una estrategia empresarial fraudulenta para abaratar el despido<sup>597</sup>.

---

<sup>596</sup>. Disposición Adicional Primera 2.”*La celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador*”.

<sup>597</sup>. Yanini Baeza, J, “Trabajo a...”, op. cit., p. 27, cita una sentencia del Tribunal Supremo al respecto de 25 de febrero de 1993, Ar. 1441. Entiende que el módulo salarial a considerar para determinar la indemnización correspondiente por despido tendría que estra consituida por la hubiese correspondido si la novación no se hubiese llevado a cabo.

**CAPÍTULO IV: RÉGIMEN JURÍDICO POSITIVO DEL  
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

## **CAPÍTULO IV: RÉGIMEN JURÍDICO POSITIVO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **INTRODUCCIÓN**

En este capítulo el estudio se va a centrar en el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, como paso previo a su tratamiento en la Empresa Agraria y en la Industria Alimentaria. Para alcanzar tal objetivo seguiremos dos vías. En primer lugar, habremos de partir del análisis del régimen sustantivo de dicha modalidad contractual en la legislación laboral. En segundo término, una vez determinado de forma general, nos detendremos a analizar cómo los Convenios Colectivos de estos sectores han configurado el trabajo a tiempo parcial (Capítulo V).

Asimismo, atendiendo al primer paso y para comprender el régimen positivo de esta figura, habremos de partir de los principios que la norma legal fija como rectores, ya que la prestación a tiempo parcial debe sujetarse a ellos. Nos estamos refiriendo, en concreto, al principio de equiparación-proporcionalidad, y principio de voluntariedad. Éstos serán los encargados de configurar las condiciones laborales propias de esta figura contractual. Debido a ello, nuestro análisis del régimen sustantivo, debe comenzar por el estudio de estos principios rectores, y así a posteriori delimitar las distintas condiciones, y sus diferencias o similitudes frente al trabajo a tiempo completo.

Así, analizaremos el principio de equiparación y proporcionalidad, que plasma la importancia práctica de la menor duración de la jornada de trabajo. Se trata, pues, del elemento definidor y del soporte de la modalidad contractual objeto de nuestro estudio, de tal manera que, principalmente, asume la función de configurar el régimen sustantivo del trabajo a tiempo parcial.

En segundo término, haremos referencia al principio de voluntariedad, que junto con los anteriores cimientan la globalidad del régimen jurídico. Este último principio no es menos relevante que los primeros, lo único que ocurre es que desde nuestra perspectiva posee una menor aplicación. Así, se centra en la importancia de la voluntad del trabajador en lo referente a la concertación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Dicha voluntariedad no sólo queda referida a la celebración del contrato de trabajo “ex novo”, sino que comprenderá, también, el supuesto de conversión de un contrato de a tiempo completo en a tiempo parcial, así como las cuestiones relativas al derecho de retorno, o posibles ampliaciones de jornada ya estudiadas – nos remitimos al Capítulo III -.

#### IV.1. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: PROPORCIONALIDAD, EQUIPARACIÓN Y VOLUNTARIEDAD

##### **IV.1.1. Los principios de equiparación y proporcionalidad del trabajo a tiempo parcial**

En este apartado se va a abordar el significado de tal principio en el trabajo a tiempo parcial, determinando las particularidades y efectos que su aplicación produce en su régimen sustantivo. Así, para conseguir tal objetivo, y antes de pasar a su análisis en la legislación laboral interna, se ha partido de su previsión en la Organización Internacional de Trabajo, seguida de su tratamiento en la normativa comunitaria, para finalizar con su estudio en nuestro ordenamiento.

##### IV.1.1.1. En la Organización Internacional de Trabajo

El Convenio 175 de la OIT Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial adoptado el 24 de junio de 1994 en la Sesión de la Conferencia 81, y que entró en vigor el 28 de febrero de 1998, sobre el que cabe decir que aún no ha sido ratificado por España, determina el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial en atención a la aplicación de los principios de igualdad - proporcionalidad y el

de voluntariedad. Así, diferencia entre disposiciones que se encargan de las condiciones de trabajo y Seguridad Social y de las que lo hacen a través de los cauces desde los que es posible concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Las primeras se caracterizan porque se someten al principio de equiparación y proporcionalidad (artículos 4 a 7 del Convenio 175 de la OIT)<sup>598</sup>. Mientras que las segundas, destacan por su sujeción al principio de voluntariedad (artículos 9 y 10 del Convenio 175 de la OIT)<sup>599</sup>.

---

<sup>598</sup>. Artículo 4 “Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; b) a la seguridad y la salud en el trabajo; c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.”.

Artículo 5 “Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable”.

Artículo 6 “Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales”.

Artículo 7” Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: a) protección de la maternidad; b) terminación de la relación de trabajo; c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos”.

<sup>599</sup> Artículo 9 “1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio. 2. Estas medidas deberán comprender: a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo; b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial; c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional. 3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores”.

Artículo 10 “En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”.



En el artículo 4 se prevé que los Estados Miembros deberán adoptar las medidas para asegurar, por un lado, la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, y por otro, el que estos trabajadores reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo, en situación comparable. En concreto esto se predica respecto al derecho de sindicación, negociación colectiva y representación; con referencia a las prestaciones protectoras de salud y seguridad en el trabajo; y en materia de empleo y ocupación. Asimismo, y dada la relevancia de estos derechos, el artículo 20 de la Recomendación 182 sobre trabajo a tiempo parcial de 24 de junio 1994, apuesta por que en estas materias se computen como si de trabajadores a tiempo completo se trataran<sup>600</sup>, es decir, rige el principio de igualdad respecto al tiempo completo.

Además, el artículo 5 del citado Convenio establece lo mismo que en materia salarial se aplique el mismo criterio que para los trabajadores a tiempo completo. Aunque, eso sí, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, o sea que en la retribución impere el principio de equiparación corregido por el de proporcionalidad. Asimismo, la Recomendación prevé en su artículo 10<sup>601</sup>, que reciban las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo.

A su vez, el artículo 6 hace referencia a la necesidad de acercar los regímenes legales de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, de tal manera que se equiparen en cuanto a la protección social. Sin embargo, en lo que respecta a las cotizaciones y a los ingresos se realizarán de forma proporcional al tiempo de trabajo, o incluso a través de otros métodos que sean conformes a la legislación y las prácticas nacionales. La Recomendación en sus artículos de 6 a 9<sup>602</sup>, propone algunas vías posibles para la adecuada protección social de estos trabajadores<sup>603</sup>.

---

<sup>600</sup> . Artículo 20 Recomendación 182: “...en el entendido de que cuando las obligaciones en cuestión se refieran a la protección mencionada en el artículo 4 del Convenio, éstos deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo”.

<sup>601</sup>. Artículo 10 “Los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

<sup>602</sup>. Artículo 6” Las modificaciones que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, deberán aportarse a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían tender a: a) rebajar progresivamente,

En último lugar, el artículo 7 se refiere a la necesidad de adoptar medidas tendientes a equiparar a los trabajadores a tiempo parcial a los a tiempo completo en materia de protección por maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad. De forma que, puedan gozar de estos derechos, pero que las prestaciones económicas se establezcan en proporción al tiempo de trabajo, o a los ingresos. Sin embargo, el artículo 8 prevé que ciertos trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados por los Estados Miembros, podrán ser excluidos de las condiciones previstas en los artículos 6 y 7.

---

*cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo que determinan el acceso a dichos regímenes; b) asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según sea apropiado, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente las prestaciones de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como las asignaciones familiares; c) admitir, en principio, que los trabajadores a tiempo parcial cuya relación de trabajo ha terminado o ha sido interrumpida y que sólo buscan un empleo a tiempo parcial, cumplen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo; d) reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que: i) condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado de cotización, de seguro o de servicio durante un plazo de referencia determinado, o ii) fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio”.*

Artículo 7 “7. 1) Para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, deberían rebajarse progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a los regímenes profesionales de seguro privado que completan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen.

2) En estos regímenes, los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos”.

Artículo 8 “8. 1) Cuando sea apropiado, deberían rebajarse progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo fijados en virtud del artículo 8 del Convenio en las esferas previstas en el artículo 7 del mismo.

2) Los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial para beneficiarse de las medidas de protección en las esferas previstas en el artículo 7 del Convenio no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

Artículo 9 “En caso de que los trabajadores a tiempo parcial tuviesen más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tomar en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social establecidos por ley que están ligados al ejercicio de una actividad profesional”.

<sup>603</sup>. González del Rey Rodríguez, I., “El trabajo...”, op.cit., p.141, concretan mecanismos para que los trabajadores a tiempo parcial accedan en las mejores condiciones posibles y con mayor facilidad a una protección social adecuada.

Finalmente, cabe mencionar que la Recomendación hace referencia a condiciones equitativas respecto a las retribuciones complementarias, permisos, licencias, en el acceso a las instalaciones y servicios sociales de la empresa...

#### IV.1.1.2. Consideración en la normativa comunitaria

En el Derecho Comunitario, cabe decir que el principio de no discriminación impregna la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997, sobre trabajo a tiempo parcial. Así, en su cláusula 4ª, se establece que los trabajadores a tiempo parcial no podrán ser tratados de distinta forma que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, por el simple hecho de que presten sus servicios en una jornada inferior<sup>604</sup>.

Se asienta como punto de partida la igualdad de trato entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo<sup>605</sup>, ya que no se considera razón suficiente de posibles diferencias de trato<sup>606</sup>, la menor duración de la jornada<sup>607</sup>. Se pretende luchar contra todas las discriminaciones<sup>608</sup> que por ese motivo se hayan podido llevar a cabo hasta nuestros días<sup>609</sup>. La Directiva

---

<sup>604</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., "El trabajo...", op.cit., p.578, se pretende una igualdad de trato, o un "tratamiento comparable", pero especialmente en el trabajo femenino con el fin de evitar la precarización en el mercado de trabajo.

<sup>605</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., "El trabajo...", op.cit., p.585, las exposiciones de motivos de las Propuestas de Directivas del Consejo de 29 de junio de 1990, referentes a determinadas relaciones laborales (DOCE nº C224, de 8 de septiembre de 1990, también la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea. Dimensión en función del sexo*. Dublín, 1996, pp.38—39, debe tenerse en cuenta que se puede provocar una contratación más precaria, menos costosa, hallándose, por tanto, los trabajadores a tiempo parcial en una posición de debilidad contractual, desigualdad peyorativa sociológica, de conformidad con los fines de la política social de la Unión (Punto 7 de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de 9 de diciembre de 1989).

<sup>606</sup> . González Muñoz, F.F., "La no discriminación por razón del sexo en la remuneración del trabajo a tiempo parcial" *Gaceta Jurídica de la CEE*, nº97, 1991, pp.3 y s.s.

<sup>607</sup> . Rodríguez-Piñero Royo. M., "Trabajo a..." op.cit., pp.195, estima que parece que el acuerdo que sirvió de base a la Directiva pretende camuflar esta doble aplicación de principios. Así, enfatiza especialmente el primero y el resultado es criticable porque no se dice cuando se pondrá en práctica esta técnica, ni a qué condiciones afectan, utilizándose un concepto jurídico indeterminado "cuando resulte adecuado".

<sup>608</sup> . Rodríguez-Piñero Royo. M., "Trabajo a..." op.cit., pp.175-176, considera que uno de los motivos por los que las instituciones comunitarias se han interesado por el trabajo a tiempo parcial es por tratarse de una forma de empleo tradicionalmente discriminada con un trato legal desfavorable en relación al tiempo completo. De ahí la lucha de las intervenciones comunitarias contra la discriminación y especialmente en el tratamiento de la mujer trabajadora.

<sup>609</sup> . González del Rey Rodríguez, I., "El trabajo...", op.cit., p.586, matiza que se ha constatado que se trata de una forma de empleo que se produce principalmente en la mujer. Se trata de un dato sociológico que atribuye al trabajo a tiempo parcial una posición que no

apuesta por un trabajo a tiempo parcial sin discriminaciones<sup>610</sup>, y sin distinciones frente al trabajo a tiempo completo en materia de reconocimiento de derechos laborales.

Sin embargo, únicamente admite la posibilidad de un tratamiento distinto cuando pueda justificarse con razones meramente objetivas, es decir, en casos de menor duración de la prestación, para cuyo caso será de aplicación el principio de proporcionalidad. Así, se ha facultado a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales para que definan las formas de aplicación del principio de no discriminación, teniendo en cuenta para ello, la legislación europea, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Se admite que en ciertos trabajos a tiempo parcial puedan establecerse reducciones en su protección social, sin que constituyan un trato discriminatorio.

En consecuencia, a los Estados Miembros- previa consulta a los interlocutores sociales – y juntamente con los interlocutores sociales o separadamente, o éstos últimos únicamente, se les reconoce la capacidad de subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, pero para ello han de sujetarse a una serie de límites. En primer lugar, ha de producirse la existencia de razones objetivas<sup>611</sup> que lo justifiquen<sup>612</sup>. En segundo término, lo

---

justifica la existencia de regímenes jurídicos diferenciados, ya que supone un elemento que en sí mismo no se aplica por igualdad, afectando más a las mujeres que a los hombres. Por ello, se ha pretendido fomentar el mandato de igualdad en la regulación de esta modalidad contractual. Así, ha pretendido luchar contra el trabajo a tiempo parcial entendido como una causa de discriminación en razón del sexo. En este mismo sentido, Pérez del Río, T., Fernández López, M.F y Del Rey Guanter, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, 1993, pp.17 y 124 y s.s. Saez Lara, C., *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid, 1994, pp.105 y s.s. Quesada Segura, R., “Discriminación salarial por razón del sexo: Directivas comunitarias y Constitución”, RL, n°19, 1992, pp.34 y s.s.

<sup>610</sup> . Ballester Pastor, M.A., “La adecuación...” op.cit., pp.204-205, se trata de una manifestación de la lucha por parte del Derecho Comunitario contra el carácter discriminatorio por razón del sexo, ya que la composición es mayoritariamente femenina en los países de la Unión Europea ( en 1992 las mujeres representaban el 84% de todos los contratos a tiempo parcial celebrados en el territorio de la Unión Europea). El TJCE empezó por preocuparse de estos temas de discriminación indirecta, entre ellos destaca el caso Jenkins en Sentencia de 31 de marzo de 1981 (AS. 96/80), referente a la diferente retribución por hora de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Realmente a través de un tratamiento peyorativo del tiempo parcial se intentaba discriminar a la mujer trabajadora, ya que se trata de un empleo eminentemente femenino.

<sup>611</sup> . Merino Senovilla, H., *El trabajo...*, op.cit., pp.131 y s.s. González del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., pp.203 y s.s. González del Rey Rodríguez, I.,” El

podrán hacer de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales. Además, las condiciones que se establezcan han de estar relacionadas con la exigencia de una determinada antigüedad, de una duración del trabajo o condiciones salariales. Asimismo, se prevé que estas particularidades se revisen periódicamente.

#### IV.1.1.3. En el ordenamiento jurídico interno

##### A) La introducción del principio

En cuanto a lo que respecta a nuestro ordenamiento interno, cabe decir que nuestra norma suprema –la Constitución Española- ha consagrado el principio de igualdad y de no discriminación en el artículo 14 de la misma, y representa uno de los principios esenciales sobre los que se construye nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, el Derecho del Trabajo también se ha hecho eco de ello, y así ha dispuesto que los trabajadores habrán de ser respetados todos en los mismos términos, independientemente de sus condiciones personales, y no podrán ser discriminados –artículo 4.2.c) y artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores- .

Con la reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial de 1998, se produce por primera vez la introducción expresa de estos dos principios en un texto de carácter legal: en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores<sup>613</sup>. Así, con anterioridad se había contemplado tal principio en el artículo 2. 1 del Real Decreto 1991/1984<sup>614</sup>, y, posteriormente, en el artículo 19 del Real Decreto 2317/1993<sup>615</sup>, que pasó a sustituir y a derogar al anterior

---

trabajo...”,op.cit.,p.585, entienden que ha de producirse en justificados términos de racionalidad, proporcionalidad funcional, adaptación, adecuabilidad o compatibilidad.

<sup>612</sup> . Ballester Pastor,M.A., “La adecuación...”op.cit.,p.205, una de esas razones objetivas se extrae de la manifestada en varias sentencias del TJCE de la década de los años 90, y que ha terminado por configurar la cláusula 4ª.

<sup>613</sup> . 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 de trabajo*”.

<sup>614</sup> . Artículo 2. 1 del R. D 1991/1984 : “*los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo*”.

<sup>615</sup> . Artículo 19 R. D 2317/1993 : “*los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades, que en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan establecerse por la negociación colectiva*”.

artículo 2 del Real Decreto 1991/1984. Tales preceptos carecían de previsión legal, ya que, en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores no existía ninguna previsión expresa al respecto. Sin embargo, esta circunstancia no supuso para la doctrina ningún problema a la hora de admitir este principio. En este sentido, PEDRAJAS MORENO, RAMÍREZ MARTÍNEZ, GARCÍA PERROTE ESCARPÍN, ALFONSO MELLADO<sup>616</sup>, y así SALA FRANCO afirma que el Reglamento de desarrollo es el encargado de establecer este principio con carácter general; con la única excepción de GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, quien critica este hecho<sup>617</sup>.

El artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores ha sido redactado en la misma línea que el artículo 19, es decir, estableciendo como regla general la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial frente los trabajadores a tiempo completo, pero disponiendo matizaciones en función del menor tiempo de trabajo, que podrán introducirse a través de disposiciones legales, reglamentarias –el artículo 19 no cita a éstas últimas -, y mediante convenios colectivos.

El artículo 19 puede plantear dos clases de dudas. Por un lado, a qué tipo de convenios colectivos se refiere el legislador. Podríamos decir que, en principio, ante la falta de concreción entenderíamos incluidos tanto los convenios colectivos estatutarios como los extraestatutarios<sup>618</sup>.

En cuanto a la segunda, nos podríamos cuestionar si es posible la reducción proporcional en función del tiempo trabajado cuando no exista previsión legal o convencional al respecto. Se podría entender que dependería de la naturaleza del derecho, es decir, si es cuantificable y si se trata de un derecho que se ejerce en función del tiempo trabajado o no. Si así lo fuera, podrá producirse su aminoración correspondiente en el propio contrato de trabajo, o el propio empresario unilateralmente tomar esta decisión. En estos

---

<sup>616</sup> . Pedrajas Moreno, A., “Nuevo diseño..”, op.cit., p.425; Ramírez Martínez, J.M., “la regulación...”, op.cit., p. 171; García Perrote Escartín, I., “El contrato...”, op.cit., pp.135 y s.s; Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p.p.73-74. Sala Franco, T.,” Los principios...”,op.cit.,p.74.

<sup>617</sup> .González Del Rey Rodríguez,I.,*El contrato...*,op.cit.,p.210.

<sup>618</sup> . Sala Franco,T.,” Los principios...”,op.cit.,p.77, incluye incluso a los acuerdos de empresa subsidiarios y a todos aquellos otros equiparados a los anteriores, como serían los que ponen fin a huelgas o laudos arbitrales.

casos si tal derecho ostentase esa naturaleza no cabría la equiparación, sino la proporcionalidad<sup>619</sup>.

#### B) El significado del principio de equiparación y proporcionalidad

En primer lugar, hemos de partir de la idea de que el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo pueden considerarse relaciones laborales similares. Por un lado, porque no se trata de relaciones especiales. Por otro lado, porque son objeto de estudio del Derecho del Trabajo, entre las que no existen diferencias notables –en principio -. Así, el trabajo a tiempo parcial no constituye una relación laboral de carácter especial, que requiera de un estatuto jurídico distinto y paralelo de la relación laboral ordinaria, como por ejemplo la de los estibadores portuarios, sino que, por el contrario, su especialidad reside en que se trata de una distinta ordenación del tiempo de trabajo, a saber: una duración inferior de la jornada laboral. Lo que conlleva a la adaptación del régimen jurídico ordinario a este factor, y así tal circunstancia va a producir el nacimiento de un régimen jurídico propio y específico, en función de la menor duración de la jornada, que va a coexistir con el trabajo a tiempo completo.

De modo que, por tratarse de situaciones –en principio similares- a tenor del artículo 14 de la Constitución Española, no podremos establecer diferencias de trato, ya que el mero hecho de la menor duración de la jornada laboral no es capaz de provocar tratamientos distintos. Así, a circunstancias parecidas les correspondes el mismo tratamiento legal<sup>620</sup>. En consecuencia, al régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial le será de aplicación de forma general el principio de igualdad<sup>621</sup>, ya que la menor duración de su jornada no puede conllevar a que se les restrinjan sus derechos laborales.

---

<sup>619</sup> . Sala Franco, T., “ Los principios..”, op.cit.p.78, hasta el punto que afirma que en su caso la última palabra la tendrán los Tribunales. En sentido contrario, Cabeza Pereiro, J., y Lousada Arochena, J.F., p.68, de la literalidad de la norma se desprende que el principio de proporcionalidad no se permite aplicarlo a la autonomía individual. Y, Baylos Grau, A., “Trabajo a tiempo parcial , fijos discontinuos y contrato de relevo”, VV AA, *La reforma laboral de 1994*, Madrid, 1994, p.145.

<sup>620</sup> . Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo...*, op.cit.p.67, consideran que es tan injusto tratar como igual lo desigual, que lo desigual igual.

<sup>621</sup> . Merino Senovilla, H, op.cit., pp.136-137, afirma que “*la igualdad de trato necesita de la misma forma, la adaptación de la equiparación a la situación real...*” “*el respeto a la virtualidad de estos derechos protegidos por la igualdad de trato, así como el ajuste en su aplicación al fin o tutela que se ha pretendido conseguir con ellos, todo ello adaptado a la situación a la que se aplica el trabajo a tiempo parcial*”.

Sin embargo, esta igualdad genérica entre estos dos tipos de trabajadores encuentra sus dificultades de aplicación en relación al menor tiempo de prestación del trabajo a tiempo parcial<sup>622</sup>. Ello se debe a que, el elemento tiempo de trabajo no posee únicamente una función cuantitativa como factor de medición de la prestación de servicios, de las ausencias, sino que además, posee un carácter cualitativo, en la medida en que va a ser causa de una serie de derechos que se encuentran íntimamente ligados a él, y que dependen necesariamente del elemento tiempo de trabajo<sup>623</sup>.

Además, a este factor habría que añadir las combinaciones que se pueden producir en el trabajo a tiempo parcial, tanto en función de su distribución tan flexible, como en relación a sus posibilidades de reducción de jornada. Lo que va a contribuir a que, dentro del propio trabajo a tiempo parcial existan distintos modelos de trabajo a tiempo parcial. Estos dos factores pueden hacer necesario un tratamiento distinto del trabajo a tiempo parcial no sólo frente al trabajo a tiempo completo, sino frente al propio trabajo a tiempo parcial. Habrá que atender en cada caso al tipo concreto de trabajo a tiempo parcial ante el que nos encontremos.

En síntesis, podemos afirmar que el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial se caracteriza por tratarse de un régimen complejo y casuístico<sup>624</sup>, que se va a encontrar regido por estos dos principios. Además de la igualdad de trato a que se refiere el principio de equiparación ha de entenderse en el sentido de que todos los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Lo que quiere decir que por el hecho de que un trabajador preste sus servicios en una jornada inferior a la habitual no conlleva a la negación de sus derechos laborales, o de algunos de ellos, sino que, por el contrario han de reconocérseles exactamente los mismos que a los trabajadores a tiempo completo.

---

<sup>622</sup> . Pedrajas Moreno, a, op.cit., pp.30 y s.s., entiende que la ordenación del trabajo a tiempo parcial no puede estar basada en un cuadro de derechos y obligaciones diferentes a las del trabajo a tiempo completo, pero sí en un conjunto adaptado a las peculiaridades de la situación fáctica.

<sup>623</sup> . Merino Senovilla, H, op.cit., p.133, lo entiende como “*elemento necesario en la configuración de la prestación*”.

<sup>624</sup> . González Del Rey, I *El contrato...*, op.cit., p. 206.



En contrapartida, lo que sí puede ocurrir es que la magnitud del disfrute del derecho se vea recortado por la inferior duración de la jornada, ya que el ejercicio de determinados derechos se encuentra en función de la mayor o menor duración de la jornada. Así, pensemos por ejemplo en la cuantía de las prestaciones que pueden generar derechos, como la compensación por antigüedad, las pagas extras, las vacaciones... Estas compensaciones no serán las mismas que las de los trabajadores a tiempo completo. Aquí entraría en juego el factor tiempo de trabajo, y así, el salario depende de la cantidad de prestación y, a su vez, de su retribución dependen las cuantías de dichas compensaciones.

Sin embargo, no cabe olvidar que la menor duración de la jornada laboral puede no influir en determinados derechos laborales, para los que el ordenamiento jurídico reconoce su goce pleno e independiente del tiempo de trabajo, ya que limitarlo supondría negar su disfrute. Como por ejemplo ocurre con el derecho de sindicación, el derecho de huelga, el de negociación colectiva....

Con lo cual, podemos afirmar que en todos los derechos laborales de los trabajadores a tiempo parcial regirá el principio de equiparación. Sin embargo, en los casos en los que o bien haya de cuantificarse tales derechos o, bien delimitar la magnitud del disfrute del derecho en particular, entrará en juego el principio de proporcionalidad. Éste será el que matizará el principio de igualdad en función del tiempo de trabajo. Podemos decir que tendremos que medir la distinta naturaleza del derecho que se trate a la hora de aplicar estos principios. Si se trata de un derecho que se encuentra o no afectado por la menor duración de la prestación. De modo que, en determinados supuestos regirá únicamente el de equiparación, y en otros casos se combinarán los dos principios, que son realmente uno solo, a saber: el principio de igualdad y su concreción al caso concreto a través del de la proporcionalidad. Éste persigue adecuar la igualdad de trato a situaciones desiguales, llevando a distintas conclusiones, pero siempre tomando como base una razón objetiva – la menor duración de la prestación -, que es la única que puede llevar a regímenes diferentes en relación a los derechos laborales entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. Por ello, el propio principio de igualdad exige

que a dos tipos diferenciados de trabajadores, se les impongan distintos contenidos o tratamientos, en función del menor tiempo de trabajo.

Las únicas peculiaridades que en el trabajo a tiempo parcial se podrán establecer son las que dependan de la menor duración del tiempo de trabajo<sup>625</sup>, y que se exteriorizarán en las disposiciones legales y reglamentarias, o en los convenios colectivos<sup>626</sup>.

Esta necesidad de adaptación se debe a que, generalmente, los derechos y obligaciones laborales se han diseñado partiendo del trabajo a tiempo completo<sup>627</sup>. En consecuencia, es necesaria su adecuación a un tipo de relación laboral distinta, como es el trabajo a tiempo parcial, que se caracteriza por su prestación en una jornada inferior. Puede ocurrir que determinados derechos puedan sufrir cambios, en razón de la menor duración de la jornada laboral, y la configuración que de los mismos se prevé en las normas puede resultar fuera de lugar en el trabajo a tiempo parcial.

Podría parecer excluida la autonomía individual<sup>628</sup>, que no podrá introducir particularidades autónomas, sino únicamente en los supuestos en los que se adhiera a las marcadas en las disposiciones legales, reglamentarias, o convencionales<sup>629</sup>. Sin embargo, aquí habría que tener en cuenta lo expuesto con anterioridad. Podríamos decir que la autonomía individual entrará en juego dependiendo de si se trata de un derecho que sea cuantificable, y además, que por propia naturaleza su ejercicio se encuentre en función del tiempo trabajo.

---

<sup>625</sup> . González Del Rey, I *El contrato...*, op.cit., p.211, entiende que estas peculiaridades no deben entenderse como excepciones al principio de igualdad, sino como adaptaciones de la misma, en atención al fin pretendido por cada elemento constitutivo del estatuto laboral y la influencia en el mismo de la parcialidad del tiempo de trabajo.

<sup>626</sup> . Pedrajas Moreno, A, op.cit. p. 31, “estableciéndose así una reserva de regulación a favor de aquellas fuentes”.

<sup>627</sup> . En este sentido, Merino Senovilla, H. op.cit., pp.107 y s.s, González Del Rey, I *El contrato...*, op.cit., p.213.

<sup>628</sup> . Ortiz Lallana, M.C. “Algunos problemas del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial”, R.L, N° 15716, 1998, P.239. González Del Rey Rodríguez, I. *El contrato*, op.cit.p. 223 y s.s.

<sup>629</sup> . Anteriormente a la reforma de 1998, el artículo 19 del Real Decreto 1991/1984 establecía aquellas fuentes a través de las cuales se podían determinar las concretas peculiaridades del trabajo a tiempo parcial en función de la menor duración de la jornada. Así, dicho precepto de naturaleza reglamentaria establecía como únicas fuentes capaces de ello la ley y la negociación colectiva. Con lo cual, una norma reglamentaria estaba estableciendo limitaciones a las fuentes reconocidas como tales en una disposición de rango de ley, excluyendo fuentes como la autonomía de la voluntad, la costumbre....Esta situación cambia con la nueva normativa en materia de trabajo a tiempo parcial, y ya es una norma de carácter legal la que establece las fuentes capaces, y excluye a determinadas fuentes.

Si esto fuera así, la autonomía individual podría adecuar el modo en que debería gozarse ese derecho sino cupiera la igualdad.

Por otro lado, debe tener en cuenta que, el legislador ha considerado que las peculiaridades constituyen cuestiones muy precisas y específicas, que poseen un carácter excepcional frente a la regla general de igualdad. Debido a estas causas habrán de ser expresas, ya que de no ser así, se entenderá que se aplica la generalidad<sup>630</sup>.

En el caso de introducir peculiaridades en el trabajo a tiempo parcial, que no respondan a la menor duración de la jornada laboral, sería discriminatorio y atentaría no sólo ya contra el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, sino también contra la propia Constitución española –artículo 14-.

#### **IV.1.2. El principio de voluntariedad**

##### **IV.1.2.1. La norma europea**

Con la Directiva Comunitaria 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial se introduce la voluntad del trabajador como elemento esencial del trabajo a tiempo parcial. Se persigue fomentar un trabajo a tiempo parcial en el que esté ausente la marginación, el tener que aceptar un trabajo a tiempo parcial contra la voluntad del trabajador, y en el que, por el contrario impere la prestación de su consentimiento a la hora de celebrar un contrato de trabajo a tiempo parcial, es decir, que sea libre al elegir la jornada del contrato de trabajo, y opte voluntariamente entre una a tiempo completo o una a tiempo parcial. Asimismo, cabe decir que la voluntad en el trabajo a tiempo parcial no sólo se limita al momento constitutivo del contrato de trabajo, sino que se contiene en toda la regulación del trabajo a tiempo parcial, y así la Directiva se ve impregnada de la voluntariedad, que se manifiesta a lo largo de la norma comunitaria, a saber:

- en la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o viceversa. Dicha conversión no puede ser impuesta de manera unilateral por el empresario, sino que por el contrario, precisa de la

---

<sup>630</sup> . González Del Rey, I *El contrato...*, op.cit., p.212 Sentencia del TSJ de Valencia de 8 de marzo de 1994, Ar.1215. En ese mismo sentido Ramírez Martínez, JM, “La regulación...”, op.cit., p.171. Mientras que en sentido contrario se pronuncia Pedrajas Moreno, A “Nuevo diseño...”, op.cit., p.31. Camps Ruiz, L.M., op.cit, p.87.

voluntad del trabajador para poderla llevar a cabo, sin que pueda ser sancionado por oponerse a tal novación contractual.

- en las peticiones que los trabajadores pueden hacer en materia de transferencia de un puesto a tiempo completo a otro a tiempo parcial que esté vacante en la empresa<sup>631</sup>.

- en las demandas por parte del trabajador de transformación de su contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo, o al menos el incremento de su jornada laboral.

- en mantener informados a los trabajadores sobre los puestos a tiempo parcial y a tiempo completo disponibles en la empresa, a fin de facilitar las transferencias de un trabajo a tiempo parcial a tiempo completo, o viceversa.

— en las medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa, incluidos puestos cualificados y directivos<sup>632</sup>.

— en asegurar a los trabajadores a tiempo parcial el acceso a la formación profesional con el fin de potenciar su desarrollo laboral y evitar que permanezcan sin promocionarse.

— en garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones del empresario a la hora de llevar a cabo contrataciones a tiempo parcial<sup>633</sup>.

---

<sup>631</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., "El trabajo...", op.cit., p.580, se trata de cierto derecho preferente. Roccella, M., "La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos", RL, nº12, 1993, pp.92—94. Ballester Pastor, M.A., "La adecuación...", op.cit., p.215, "*no se infiere ni en derecho del empresario ni del trabajador a la transformación de un puesto de trabajo de jornada completa a parcial o viceversa, sino tan sólo el derecho del trabajador a ocupar otras vacantes de la naturaleza deseada con preferencia a otros contratados externos*".

<sup>632</sup> . Ballester Pastor, M.A., "La adecuación...", op.cit., p.215, entiende que se trata del único supuesto de carácter unívoco en la transformación, es decir, se refiere sólo del paso de tiempo completo a tiempo parcial, y no viceversa. Es más, llega a afirmar que supone la solución de la problemática de la mujer con familiares a cargo suyo, ya que significa el acceso a puestos elevados.

<sup>633</sup> . Rodríguez—Piñero Royo, M., "Trabajo a...", op.cit., p.196, considera esta medida junto a la anterior como una previsión protectora.

#### IV.1.2.2.El ordenamiento jurídico interno

Frente a esta voluntariedad que informa al tiempo parcial en la normativa comunitaria, la legislación española en materia de tiempo parcial adolecía de una normativa regida por el principio de voluntariedad<sup>634</sup>. Mas con la reforma de 1998, se introdujo como novedad la voluntariedad — de forma expresa — como principio rector del trabajo a tiempo parcial junto al de equiparación y proporcionalidad<sup>635</sup>.

A partir de ese momento van a ser tres los principios encargados de informar el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. En cuanto al de voluntariedad cabe decir que nuestra legislación ha reconocido que la voluntad del trabajador no se limite únicamente al momento de la concertación del contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>636</sup>, sino que, por el contrario, se plasme a lo largo de la vida del contrato. De tal forma que, de la voluntad del trabajador van a depender la mayoría de las modificaciones que se realicen sobre su contrato, especialmente en materia de transformación contractual, e incluso, está previsto que sea el propio trabajador, el que tome la iniciativa en la adopción de determinadas alteraciones de su contrato, y que informe al empresario. Sin embargo, será este quien en última instancia decida.

Pasemos, pues a remarcar los puntos en los que se observa la voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial, a saber:

- en el momento de la concertación del contrato de trabajo. Este nace del acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador, es más, son las mismas partes quienes así lo acuerdan. No solamente el empresario, sino ambos son los que han decidido mutuamente el número de horas del trabajo a tiempo parcial. Así es tal y como lo exige el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores para

---

<sup>634</sup>. Escotet Vázquez, M., "El contrato...", op.cit., p.754, se predicó posiblemente con el fin de deslindar el contrato de trabajo a tiempo parcial de los supuestos de reducción de jornada impuesta aun trabajador contratado previamente a tiempo completo, como consecuencia de crisis temporales empresariales.

<sup>635</sup>. Cabeza Pereiro, J., y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo...*, op.cit., p.77, "se cumplen así los designios del apartado 2 de la cláusula 5 del Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial".

<sup>636</sup>. Alfonso Mellado, C.L. *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial*, Valencia, 1999, p. 32, afirma que aunque se a ese momento en el que la voluntariedad despliega su mayor potencial, juega un papel importante como nota característica del trabajo a tiempo parcial. Afirma, además, que se trata de una voluntariedad

el trabajo a tiempo parcial, y el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza la voluntariedad inicial de todo contrato de trabajo.

- la transformación contractual de un contrato de trabajo a tiempo parcial en a tiempo completo, o viceversa no pueda ser impuesto unilateralmente por el empresario<sup>637</sup>, sino que necesita del asentimiento<sup>638</sup> del trabajador<sup>639</sup>.

Por tanto, queda excluido como cauce de transformación la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores<sup>640</sup>. Así, sin el consentimiento del trabajador no podrá llevarse a cabo tal novación contractual<sup>641</sup>, sin que por tal motivo pueda ser sancionado el trabajador<sup>642</sup>. Incluye, pues, al despido disciplinario, y a cualquier otras sanciones o consecuencias perjudiciales por el hecho de rehusar la transformación. Se trata, pues, de una garantía que se establece para el trabajador, y que no alcanza al despido objetivo<sup>643</sup>. En consecuencia, el principio de voluntariedad podría inclinarse a favor de conservar el trabajo, u optar por convertirse como mal menor a no seguir prestando servicios<sup>644</sup>.

- En tercer lugar, se prevé que el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de vacantes de igual o similar

---

jurídica, ya que en el mercado laboral un trabajador acepta el empleo tal trabajador y como le es ofrecido, ya que posiblemente la otra alternativa sea el desempleo.

<sup>637</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit., p.998, considera que el empresario es libre para variar la jornada del trabajador, pero ello no puede implicar un cambio de modalidad contractual. Para ello, es necesario el consentimiento del trabajador.

<sup>638</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit., p.1000, interpreta que el consentimiento no reside en aceptar trabajar más o menos horas, sino el cambio de modalidad contractual, y por tanto, la conversión.

<sup>639</sup>. Ballester Pastor, M.A., “La adecuación...”, op.cit., p.90, había puesto de manifiesto la ilegalidad comunitaria en la que incurría la postura jurisprudencial y doctrinal que interpretaban como posible la transformación unilateral del empresario.

<sup>640</sup>. Sala Franco, T., “Los principios...”, op.cit., pp.83—84, el nuevo precepto pone fin al debate anterior, ya que prohíbe expresamente la imposición de una conversión contractual.

<sup>641</sup>. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas complementarias en contrato de trabajo a tiempo parcial*, Pamplona, 2003, p.35, el empresario ya no puede introducir la conversión unilateralmente, salvo que sea propuesta por el empresario y aceptada voluntariamente por el trabajador. Montoya Melgar, A., “Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Navarra, 4ª Ed. 2002, p.86.

<sup>642</sup>. Cabeza Pereiro, J., y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo...*, op.cit., pp.77—78, lo califica como una garantía de indemnidad.

<sup>643</sup>. Pozo Moreira, F.J., “Revisión del...”, op.cit., p.1001, lo considera un derecho de resistencia con garantía de indemnidad disciplinaria. El trabajador no sufrirá consecuencias disciplinarias por oponerse a la novación contractual. Sin embargo, esa garantía no alcanza a la necesidad empresarial ante el rechazo de realizar una amortización del puesto de trabajo. Parece, pues, una indemnidad parcial e insuficiente.

<sup>644</sup>. Alfonso Mellado C.L., *La nueva...*, op.cit., p.99, puede ocurrir que la modalidad contractual empleada sea insostenible para la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción. Mientras, que una contratación a tiempo parcial resultara sostenible, aunque el empresario no puede imponer la transformación.

categoría<sup>645</sup>, de manera que aquéllos puedan solicitar la transformación de su contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo, o viceversa, o para el incremento de su jornada laboral<sup>646</sup>. Además, en los casos en que los trabajadores que hayan optado por la transformación de su contrato de trabajo y solicitaran el retorno a su situación anterior tendrán preferencia en el caso de vacante<sup>647</sup>. Esta misma preferencia se les reconoce a los trabajadores a tiempo parcial que hubiesen prestado sus servicios en la empresa al menos durante tres años, para cubrir vacantes a tiempo completo.

- En cuarto término, de acuerdo con todo lo expuesto se prevé que sean los convenios colectivos, los que deban establecer las medidas para facilitar el acceso a la formación profesional continua de los trabajadores a tiempo parcial. Asimismo, serán los encargados de establecer los requisitos y especialidades para la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial, o viceversa, por motivos familiares y formativos.

En síntesis, cabe decir que tras el desarrollo de la directiva comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial, el régimen jurídico de este tipo de trabajo se encuentra informado por los tres principios ya comentados, a saber: el de equiparación, el de proporcionalidad, y el de voluntariedad. Éste último ha supuesto la ruptura con el régimen legal hasta entonces existente, y representa una nueva apuesta del trabajo a tiempo parcial. Así, no sólo se pretende que trabajo a tiempo parcial se asocie automáticamente con un tipo de trabajo flexible, tanto para el empresario (le permite adecuar fácilmente la prestación laboral a las necesidades productivas y organizativas) como para el trabajador (ya que a éste le posibilita compatibilizar su prestación con otros trabajos u

---

<sup>645</sup>. Artículo 6.5 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en Orden Social, establece que es infracción leve “*No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores*”.

<sup>646</sup>. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.39, no se pueden imponer los incrementos de jornada unilateralmente por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es necesario el consentimiento del trabajador. Así, entiende que se pretende asegurar que esas ampliaciones de la jornada recaigan en aquellos trabajadores que lo habían solicitado previamente a su empresario. Sala Franco, T., “Los principios...”, op.cit., p.84, para los casos de aumento de jornada dentro del trabajo a tiempo parcial también rige el principio de voluntariedad. Por tanto, es necesario el consentimiento del trabajador.

<sup>647</sup>. Iglesias Cabrero, M. y Marín Correa, J.M. *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, Madrid, 1999, entienden que se trata de una situación semejante a la regulada en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, que

otras actividades que desarrolle), sino que también se persigue asociar al concepto de trabajo a tiempo parcial, la idea de que se trata de un tipo de trabajo en el que se tenga en cuenta la voluntad del trabajador, y no sólo en el momento de la concertación del contrato de trabajo, sino a lo largo de toda la prestación.

De forma que, ya no sólo se intenta incentivar su uso en la persona del empresario a través de la flexibilidad que ofrece. Sino que, también, se pretende que sea una forma contractual a la que los propios trabajadores quieran recurrir de mutuo propio. Ello por tratarse de una modalidad en la que están garantizados por la propia ley, o en su caso por los convenios colectivos, los intereses particulares de los trabajadores en materia de movilidad y formación, o que al menos sean oídos, y puedan tenerse en cuenta por parte del empresario.

#### IV.2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Una vez estudiados los principios rectores que imperan en el trabajo a tiempo parcial, y concluido que son los que configuran su régimen sustantivo, resta pues analizar dicho régimen, y determinar en qué supuestos será de igual aplicación el mismo que para el trabajo a tiempo completo, y en qué casos los trabajadores a tiempo parcial no gozarán de su opción, sino que poseerán sus propias especialidades y particularidades. Esta diferenciación encuentra su razón de ser en la menor duración de la jornada de trabajo del trabajo a tiempo parcial. Y así sucederá que en determinados derechos o condiciones laborales que hemos citado —los llamados cuantificables- . La magnitud de su disfrute se verá afectada por la jornada reducida. Por lo que a continuación se estudiará con detenimiento cada caso en concreto, y su correspondiente aplicación para el tiempo parcial.

---

reconoce a los trabajadores en situación de excedencia voluntaria un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.



#### **IV.2.1. Forma del contrato de trabajo a tiempo parcial: ruptura con el principio de libertad formal**

La forma del contrato de trabajo supone el cauce a través del cual las partes exteriorizan su mutuo acuerdo de voluntades. En nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de libertad de forma, a tenor del artículo 1.278 del Código Civil, “*los contratos serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en la que se hayan celebrado*”. Asimismo, este principio también es de aplicación en el Derecho del Trabajo, y en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores - referente a la forma del contrato - , en su apartado primero, dispone que el contrato de trabajo “*se podrá celebrar por escrito o de palabra*”.

Por lo tanto, al igual como ocurre en materia de contratación en el Derecho común, el ordenamiento jurídico laboral se hace eco de la regulación de la forma de los contratos, y establece que todo acuerdo entre las partes será obligatorio independientemente de la forma en que se preste. Se reconoce así la libertad de forma del contrato de trabajo, pudiendo las partes elegir entre celebrar el contrato bien verbalmente o bien por escrito, incluso expresa o tácitamente, ya que de sus conductas puede presumirse la voluntad contractual<sup>648</sup>. Por el contrario, lo que no se presume es que la prestación sea de carácter laboral, ya que ello dependerá de que estén presentes los rasgos que constituyen toda relación de naturaleza laboral.

Sin embargo, frente a esta libertad formal reconocida de manera general, el legislador establece dos clases distintas de limitaciones, a saber:

- Una, que depende de la voluntad de cualquiera de las partes, y así en cualquier momento de la prestación laboral una de ellas podrá exigir a la otra el que el contrato se formalice por escrito.

---

<sup>648</sup> . Bayón Chacón, G., “Los problemas de forma en el contrato de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, nº XXXIX, 1995, pp.334 y s.s. Rayón Suárez, E., “La forma del contrato de trabajo”, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo III, Madrid, 1985, pp.6 y s.s. Arrue Mendizabal, M., “La forma del contrato de trabajo”, *RTSS*, nº 17, 1995, pp.140 y 141. Y González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p.113.

- Otra, de tipo legal, por la que a determinados tipos contractuales se les exige<sup>649</sup>, ya sea tanto en normas legales, como reglamentarias<sup>650</sup>, la formalización por escrito. Entre dichos tipos destaca el trabajo a tiempo parcial<sup>651</sup>.

Este hecho supone la ruptura con el principio de libertad de forma en materia de contratación del Derecho común prevista en el artículo 1.278 del Código Civil, e implica que para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial sea necesario el consentimiento expreso, y no basta – en principio – el acuerdo tácito, y que además, ese acuerdo expreso se formalice por escrito. Esta excepción en materia de formalización, lleva consigo que el trabajo a tiempo parcial posea un rasgo más propio, que lo individualiza e identifica como modalidad contractual independiente frente al contrato común u ordinario.

Respecto a esta exigencia de la observancia de la forma escrita en el trabajo a tiempo parcial, cabe aclarar, que no hay que interpretarla como necesaria para la validez del contrato, ya que no posee naturaleza constitutiva, sino únicamente declarativa. SALA FRANCO<sup>652</sup> añade además que así lo ha interpretado la jurisprudencia, y por todas cita una sentencia del TCT de 21 de marzo de 1987<sup>653</sup>, y más recientemente una del TSJ de Cantabria de 18 de mayo de 1998<sup>654</sup>.

Tampoco su incumplimiento provoca la nulidad del mismo. El Tribunal Supremo<sup>655</sup> se ha pronunciado sobre la materia y ha estimado que el elemento de la formalización del contrato no es un requisito constitutivo, ya que ello supondría una interpretación contraria no solo del verdadero sentido del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, sino también del tratamiento general del elemento de forma en el derecho contractual común (artículos 1.278-1.280 del Código Civil), y a la propia interpretación que a la forma se le ha venido dando como un elemento no necesario a la validez del contrato. Lo

---

<sup>649</sup> . Con ello se pretende dotar de certidumbre a ciertos tipos contractuales que gozan de una serie de particularidades o singularidades .

<sup>650</sup> . En este sentido, Molero Manglano, C., *Derecho Laboral*, Madrid 1980, p.304.

<sup>651</sup> . Artículo 8.2 y artículo 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 18.1 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

<sup>652</sup> . Sala Franco, T., *Derecho del...*, op.cit., p.341.

<sup>653</sup> . Ar. 6255.

<sup>654</sup> . Ar.2152.

<sup>655</sup> . Sala de lo Contencioso- Administrativo en Sentencia de 5 de mayo de 1990.

que se pretende afirmar, en definitiva, es la ineficacia del contrato de trabajo a tiempo parcial en sí, si no está formalizado por escrito, pero no en cuanto a contrato de trabajo. El artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores establece con claridad las consecuencias de la omisión de la forma escrita: “*se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*”<sup>656</sup>. Se establece el mismo sistema que en el artículo 1.279 del Código Civil, con la única diferencia del añadido de la presunción por tiempo indefinido que admite prueba en contrario.

En consecuencia, podemos decir que la exigencia de formalización por escrito desempeña una función meramente probatoria de que el contrato de trabajo se ha celebrado a tiempo parcial, y no bajo otra modalidad contractual<sup>657</sup>, y ello supone un mayor grado de certeza y de determinación en relación al contenido de los mismos<sup>658</sup>. Esto mismo ocurre respecto al resto de figuras contractuales a las que se les exige forma escrita, como por ejemplo el contrato de obra o servicio determinado, el de prácticas, el de formación<sup>659</sup>.

Este mandato es debido a que precisamente, el trabajo a tiempo parcial dispone de unos caracteres que le especifican como modalidad contractual distinta al trabajo a tiempo completo, y que le otorgan una mayor flexibilidad, presentando, como consecuencia, aspectos mucho más vulnerables. Lo que provoca que su control sea mucho más complejo. Por lo que la forma escrita se hace necesaria por la propia naturaleza del trabajo a tiempo parcial, y cobra verdadera importancia si tenemos en cuenta que la identidad de este contrato de trabajo reside en la menor duración de su jornada laboral y habrá que concretarse esa aminoración de la jornada.

---

<sup>656</sup> . Hay que tener en cuenta que esta Sentencia es del año 1990, así que la redacción del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores que se está citando es la que en aquél momento estaba vigente, ya que en la actualidad se le ha añadido a esta presunción que además del carácter indefinido se entenderá a jornada completa, salvo que se acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

<sup>657</sup> . Yanini Baeza; J, “Trabajo a ...”, op.cit., p. 19, en este sentido añade que el contrato puede concertarse aunque no se celebre por escrito en cuanto pueda probarse por cualquier medio lícito la naturaleza parcial de la jornada pactada.

<sup>658</sup> . Díez Picazo, L., *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*, Tecnos, 1970, pp.170 y s.s., entiende que la exigencia de la forma escrita para determinados contratos responde a la necesidad de que tales contratos requieren una mayor dosis de concreción y certidumbre.

En consecuencia, la forma escrita no sólo cumple un papel probatorio, sino que además determina la prestación, con la finalidad de que el trabajador conozca sus propias condiciones de trabajo<sup>660</sup>.

#### IV.2.1.1. Formalización en modelo oficial y sus efectos

Ya hemos visto cómo el legislador exige la formalización por escrito del trabajo a tiempo parcial y en modelo oficial. Obviamente, ha de poseer un contenido determinado por el propio legislador, quien autorizó en el número 2 de la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre<sup>661</sup>, al Director General del INEM<sup>662</sup> para que fuera el quien otorgara el contenido necesario del modelo oficial.

En concordancia con GONZÁLEZ DEL REY<sup>663</sup>, que ya se pronunció sobre la materia tras la reforma de 1997, cabe decir resulta sorprendente como a través de un acto administrativo interno se ha alterado una previsión reglamentaria publicada oficialmente. De este modo, las oficinas del Instituto Nacional de Empleo poseen un modelo oficial que no es exactamente el mismo que el del anexo del Real Decreto 2317/1993 – que es el que prevé el artículo 18 del citado Decreto como modelo oficial<sup>664</sup>-. Asimismo, PEDRAJAS MORENO puso con anterioridad de relieve este mismo hecho, pero respecto al contrato de trabajo indefinido de fomento del empleo<sup>665</sup>.

---

<sup>659</sup> . Ya que poseen algún elemento que los identifica frente al contrato ordinario, y los hace más vulnerables, por lo que la exigencia de forma escrita desempeña una función meramente de que la prestación laboral se realiza de determinada manera.

<sup>660</sup> . Arrue Mendizabal, A. “La forma del contrato de trabajo”, RTSS, Enero-Marzo, 1995, p. 136.

<sup>661</sup> . Este papel lo desempeñaba la antigua Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 2317/1993 que establecía que las Administraciones Públicas podían adaptar los modelos de contratos a las peculiaridades de las mismas, respetándose, en todo caso, sus cláusulas.

<sup>662</sup> . Autorización que sigue vigente, pero en lo que respecta al INEM ha de entenderse sustituido por el Servicio Público de Empleo Estatal según dispone la Disposición adicional primera de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

<sup>663</sup> . González Del Rey, I *El contrato...*, op.cit., p. 114, para quien a partir de la reforma de 1997 llevada a cabo a través del Real Decreto Ley /1997 y por la Ley 63/1997, las oficinas del Instituto Nacional de Empleo poseen un modelo oficial que no es exactamente el mismo que el del anexo del Real Decreto 2317/1993.

<sup>664</sup> . Artículo 18:”*Los contratos a tiempo parcial celebrados...se formalizarán por escrito, en el modelo oficial que figura en el anexo de este Real Decreto...*”.

<sup>665</sup> . Pedrajas Moreno, A, “Novedades en la contratación laboral tras el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo”, RRL, número 13, pp. 29-30.

Así, se exige en el modelo oficial, como contenido mínimo necesario del contrato de trabajo a tiempo parcial que se hagan constar:

- el carácter parcial de los servicios, debiendo señalar si la jornada ordinaria se establece sobre una cantidad de horas al día, a la semana, al mes o al año, siendo inferior a la jornada a tiempo completo establecida para un trabajador comparable, en el convenio colectivo correspondiente, o en su defecto la ordinaria máxima legal.

- la duración del mismo, si el contrato se celebra por tiempo indefinido (bonificado o no bonificado), o duración determinada, determinando el caso de contratación temporal que se utiliza.

- su distribución horaria. Anteriormente se exigía la distribución horaria y su determinación mensual, semanal y diaria, así como los días<sup>666</sup> en los que el trabajador debía prestar sus servicios<sup>667</sup>. Esta mención ha desaparecido, exigiéndose que se concrete la cantidad de horas, y su distribución horaria<sup>668</sup>. Esta última exigencia debe interpretarse en el sentido más extenso, es decir, que se entienda que haya de concretarse el número de horas de trabajo, los días en los que haya de prestarse<sup>669</sup>, así como el horario del trabajador<sup>670</sup>.

---

<sup>666</sup>. Suárez Fernández, A., "Contrato a...", op.cit., p.91, la versión del 2001 suaviza las exigencias de la concreción horaria, que había sido uno de los aspectos más criticados por los empresarios.

<sup>667</sup>. Calvo Gallego, F.J y Valverde Asencio, A., "La nueva...", op.cit., pp.154-155, entendían que esta exigencia legal producía como consecuencia que se tratase de una norma rígida.

<sup>668</sup>. Escudero Rodríguez, R., "Propósitos y...", op.cit., p.1654, pero no cuándo deben realizarse esto provoca como resultado el reforzamiento de la posición del empresario en la contratación a tiempo parcial, ya que su criterio será determinante en este punto. Esta solución le otorga una mayor flexibilidad al empresario, en cuanto a la recepción de los servicios por parte del trabajador. Frente a un mayor incertidumbre para el trabajador, ya que es suficiente con la distribución de las horas a lo largo del período elegido. Casas Baamonde, E., "La nueva...", op.cit., p.542 y s.s. entiende que la nueva redacción depara una enorme flexibilidad a la distribución de las horas ordinarias en que ha de prestar servicios el trabajador. Alfonso Mellado, C.L., *La nueva ...*, op.cit. Molina Navarrete, C. y García Jiménez, "Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo" RTSS, n°16, 2001, pp.3 y s.s. Rojo Torrecilla, E., "La reforma laboral no pactada" Noticias Obreras, n° 1287, 2001. López Gandía, J. y Toscani Jiménez, D., "Trabajo a...", op.cit., p.23, lo denomina trabajo a llamada, ya que queda la concreción en manos de la empresa.

<sup>669</sup>. En este sentido, Goerlich Peset, J.M., *La reforma...*, op.cit., p.21, y Beneyto Calabuig, "la reforma laboral de 2001" RTSS-CEF, 2001, p.72. González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit. Merino Senovilla, H., "El trabajo a tiempo parcial. La nueva delimitación y líneas fundamentales de su contenido" RDS, n°5, 1999. López Gandía, J. y Toscani Jiménez, D., "Trabajo a...", op.cit., p.24, parece inadmisibles desde los principios generales de la contratación del Derecho Civil (artículos 1273 y 1256 del Código Civil) la indeterminación de un elemento esencial del contrato de trabajo, que no puede quedar imprecisa y encomendada a la posterior concreción empresarial. López Gandía, J., "Las

Deben constar necesariamente los datos específicos del trabajo a tiempo parcial. Estos son los que realmente le proporcionan la no aplicación de la regulación común en determinados aspectos, poseyendo un régimen jurídico, a saber: la jornada reducida, su distribución<sup>671</sup>, y por supuesto, la duración del contrato de trabajo. Aunque, no cabe ni decir que el más importante de todos es la parcialidad de la jornada. Esta se exige en el modelo oficial, con el fin de constatar la legalidad del contrato de trabajo celebrado a tiempo parcial. Así, deberá constar la jornada a tiempo completo aplicable al caso concreto: trabajador comparable, convenio colectivo o norma legal.

Asimismo, en el modelo oficial del trabajo a tiempo parcial se exige que se establezca la distribución horaria<sup>672</sup>. Con ello se pretende evitar un trabajo a tiempo parcial a la carta, como pudiera ser el “kapovaz”, en el que el trabajador se compromete a trabajar unas horas, que las realizará cuando el empresario le requiera para ello, es decir, es el denominado trabajo de llamada, de manera que si se especifica la distribución del tiempo de trabajo, el trabajador siempre conocerá los períodos en los que prestará su trabajo, y los lapsos de tiempo en los que podrá disfrutar de su correspondiente descanso. De este modo, y a diferencia del kapovaz, el trabajador no ha de estar siempre a disposición del empresario esperando a que éste le llame, sino que, por el contrario, sabe en qué momentos ha de prestar su trabajo, y en cuales no ha de hacerlo<sup>673</sup>.

---

modalidades del contrato de trabajo: El contrato de trabajo a tiempo parcial”. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Valencia, 2002, p.666, si dejara a la posterior concreción empresarial carecería de sentido la regulación de las horas complementarias que sí se trata de trabajo a llamada.

<sup>670</sup>. Suárez Fernández, A., “Contrato a...”, op.cit. p.96, la necesidad que conste por escrito la cuantía y la distribución de las horas dificulta el uso de esta modalidad para los casos en que el empresario desconozca al inicio los períodos de tiempo en que fuera a tener necesidad que se realizaran los servicios. De ahí la necesidad de la creación de las horas complementarias, ya que se trata de horas que su prestación es determinada por el empresario.

<sup>671</sup>. González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., p. 116, afirma que será suficiente con la constancia escrita de las cláusulas exigidas por la norma, ya que de un lado representan los elementos que especifican el contrato de trabajo a tiempo parcial, y de otra parte, porque quedaría indeterminado el objeto del contrato (artículo 1.273 del Código Civil).

<sup>672</sup>. Sentencia del TSJ de Murcia de 16 de abril de 1998, Ar. 2257, no admite el que se deje sin concretar el horario en los contratos a tiempo parcial. Sentencia Audiencia Nacional 5 de julio de 2000 precisa que el contrato ha de fijar la jornada y el horario del trabajador.

<sup>673</sup>. Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., pp.68-69, afirma que si un trabajador a tiempo completo conoce la distribución general de la jornada en la empresa, porqué no la ha de conocer un trabajador a tiempo parcial.

Cabe destacar la importancia de la falta de constancia por escrito de estos datos especificadores del contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, como muestra de ello la nueva redacción del artículo 12 se ha hecho eco - ya que con anterioridad solamente se preveía en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores -. En consecuencia, ha fijado la sanción correspondiente en estos casos, que no es ni más ni menos que la consideración de que se entienda celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario de la parcialidad de los servicios. Es decir, entra en juego una presunción *iuris tantum*, en favor de la jornada completa.

La especificación de esta sanción supone, pues, una novedad importante respecto a la legislación anterior, en la que la falta de concreción de los datos exigidos por el modelo oficial, solamente era considerada como una falta administrativa, que podía dar lugar a las consiguientes sanciones, a tenor de los artículos 94.6, 95.1 y 95.6 del Estatuto de los Trabajadores. Pero que realmente no producían los efectos deseados: su consideración como trabajo a tiempo completo.

Esta sanción pone de manifiesto la importancia que posee para el trabajo a tiempo parcial la determinación del número de horas y distribución de la jornada, ya que sin estos elementos no se puede hablar de trabajo a tiempo parcial, sino únicamente de trabajo a tiempo completo. Con lo cual, resulta evidente la relevancia que cobran como rasgos configuradores del tiempo parcial, y de ahí la introducción de una sanción específica para tales casos.

#### IV.2.1.2. Los efectos del incumplimiento de la forma escrita: sanciones

La inobservancia de la forma escrita en el trabajo a tiempo parcial, da lugar a dos tipos diferentes de sanciones<sup>674</sup> :

---

<sup>674</sup> . Asimismo, el anterior artículo 5. 3 del Real Decreto 1991/1984, establecía una sanción más, se trataba de que para el supuesto en que se incumpliese la forma escrita no se aplicaba el sistema especial de cotización a la Seguridad Social propio del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, esta sanción suplementaria fue declarada nula de pleno derecho por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en sentencia de 18 de julio de 1991, Ar. 5997. Asimismo, García Perrote Escartín en “El contrato...”, op.cit., p. 98 señala que con anterioridad existían tres sentencias de la misma sala en esa materia : sentencia de 5 de marzo de 1990, Ar.1823 ; sentencia de 4 de junio de 1990, Ar. 5418 ; y sentencia de 11 de octubre de 1990, Ar. 9703. Dicha Sala basaba su fundamentación en que: por un lado, el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores únicamente contempla como sanción la presunción en favor de entenderse celebrado por tiempo indefinido. Por otro lado, el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores no introducía ningún requisito a la hora de aplicar el especial sistema de Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial. Con lo cual, el artículo 5.3

1-. De un lado, una sanción administrativa<sup>675</sup>. Según el artículo 7 de la Ley de Infracciones y sanciones de Orden Social, constituye una infracción grave el incumplimiento de la forma, cuya cuantía se determina en el artículo 40.1b) de la misma.

2-. Y de otro lado, una sanción que afecta al contenido mismo de la relación laboral. El contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido<sup>676</sup> y a jornada completa<sup>677</sup>, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios<sup>678</sup>.

Lo que se está estableciendo es una presunción “*iuris tantum*” a favor del tiempo indefinido y a jornada completa, que admite prueba en contrario<sup>679</sup>.

Por tanto, partiendo del tipo de sanción por la inobservancia de la forma escrita, la exigencia de forma escrita no posee carácter constitutivo, sino únicamente tiene validez a modo de prueba. Si la exigencia de forma escrita

---

del Real chocaba frontalmente con la aplicación del principio de legalidad y de jerarquía normativa, ya que introduce condiciones no previstas por ley objeto de desarrollo. A estas sentencias habría que añadir las siguientes de la misma sala: de 28 de mayo de 1996, Ar. 4505; 30 de abril de 1996, Ar. 3734; 14 de diciembre de 1995, Ar. 9001; 18 de julio de 1991, Ar. 5997.

<sup>675</sup>. Antiguo artículo 95 del Estatuto de los Trabajadores que la consideraba una infracción grave, y que el artículo 37.3 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social establece: “*Las faltas graves se sancionarán con multa, en su grado mínimo de 5.000 a 10.000 pesetas; en su grado medio, de 100.001 a 250.000 pesetas; y en su grado máximo, de 250.001 a 500.000*”.

<sup>676</sup>. Artículo 9.1 del Real Decreto 2720/1998: “*Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.*”

<sup>677</sup>. La anterior normativa no preveía que el contrato se presumiera celebrado a jornada completa, sino únicamente se entendía celebrado por tiempo indefinido. Supone, pues, ésta una novedad de la reforma de 1994, respecto al anterior artículo 5.3 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, que era el que establecía la sanción correspondiente en caso de inobservancia de la forma escrita. Así, el TCT en sentencia de 5 de febrero de 1987, puso de manifiesto que la sanción que correspondía quedaba realmente únicamente referida a los contratos de duración determinada, ya que al analizar un supuesto de trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido en el que no se había observado la forma escrita, no tenía ninguna aplicación la sanción prevista en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>678</sup>. Suárez Fernández, A., “*Contrato a...*”, op.cit., p.92, se trata de un efecto seriamente perjudicial para el empresario como consecuencia de la importancia que concede el ordenamiento al incumplimiento de los requisitos formales para la mayor seguridad del trabajador.

<sup>679</sup>. En el R. D 1991/1984 ante el incumplimiento del requisito formal, se establecía únicamente la presunción por tiempo indefinido. Sin embargo, la jurisprudencia entendió que también había de presumirse a tiempo completo (STCT de 20 de septiembre de 1983 y STCT de 8 de octubre de 1983), y la no aplicación del sistema especial de cotización a la Seguridad Social (artículo 5.3 del Real Decreto 1991/1984).



fuera constitutiva, la sanción que correspondería en caso de incumplimiento sería la nulidad.

Por consiguiente, la inobservancia de los requisitos formales trasciende a la propia especificidad del contrato, impidiendo, salvo prueba en contrario, que el contrato de trabajo adquiera el carácter de prestarse a tiempo parcial se entenderá concertado como a tiempo completo<sup>680</sup>.

#### IV.2.1.3. Otros deberes empresariales

Asimismo, también ha de llevarse a cabo una serie de requisitos formales, al igual que ocurre con el resto de los contratos celebrados por escrito. Se trata de que una vez formalizado el contrato y redactado en modelo oficial, el empresario debe registrar y depositar un ejemplar del contrato en la Oficina de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. Además, existe la obligación empresarial de entregar la copia básica a los representantes legales de los trabajadores, y su posterior envío a las Oficinas Públicas de empleo, en los diez días siguientes a la formalización del contrato de trabajo – artículo 8.3.a)-<sup>681</sup>. El incumplimiento de estas dos obligaciones no afecta a la naturaleza del contrato de trabajo, es decir, no se presume celebrado a tiempo completo, sino únicamente acarrea la consideración como una infracción leve o grave<sup>682</sup>.

Estas obligaciones se hallan bajo el control administrativo, cuyo incumplimiento puede llevar a una sanción monetaria, pero no necesariamente afectar al contenido mismo de la relación laboral<sup>683</sup>, independientemente de la

---

<sup>680</sup> . Además, la falta de forma escrita y en modelo oficial llevará aparejada como consecuencia el no poder acogerse a los incentivos a la contratación.

<sup>681</sup> . Valdés Dal-Re, F., “Servicios públicos de empleo y contratación laboral”, *Comentarios a las leyes laborales*, tomo IV edersa, pp.256 y s.s., afirma que la documentación no puede semejarse al cumplimiento o incumplimiento de la forma escrita. Así, Merino Senovilla, H, op.cit.p.265, pone de manifiesto en este sentido que se trata de una función simplemente administrativa, por lo que requiere de su control y sancionamiento por parte de la Administración Pública, y así a lo sumo puede suponer una sanción monetaria, pero en ningún sentido puede representar el afectar a la validez del contrato de trabajo.

<sup>682</sup> . Artículos 6 y 7 de la LISOS.

<sup>683</sup> . En la regulación anterior el incumplimiento de estas obligaciones invalidaba la aplicación del sistema especial de cotización, artículo 5. 3 del R. D 1991/1984 ; García Perrote Escartín, I en “El contrato a tiempo parcial”, R L, nº 5/6, 1994, p. 97, entiende que esta sanción adicional fue declarada nula de pleno derecho y no aplicable por la Sala de lo Contencioso Administrativo del T. S de 18 de julio de 1991, Ar. 5997, ya que el TS se fija en que la sanción no estaba expresamente prevista en el artículo 8. 2 del E. T, y en que el

presunción “iuris tantum” del tiempo indefinido y a jornada completa<sup>684</sup>, en el supuesto en que no se observe la forma escrita<sup>685</sup> (artículos 8. 2 y 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 18.3 del Real Decreto 2.317/1993).

Además, y al igual como sucede en todos los contratos de más de cuatro semanas, existe la obligación de informar al trabajador por escrito de los elementos esenciales y principales condiciones del contrato<sup>686</sup>- artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores<sup>687</sup>-. El incumplimiento de esta exigencia se considera una infracción leve<sup>688</sup>.

#### **IV.2.2 El período de prueba en el trabajo a tiempo parcial**

El primer problema con el que nos encontramos es la falta de regulación expresa del mismo en la normativa que propiamente regula el trabajo a tiempo parcial. Por lo que debemos plantearnos si es posible someter a un trabajador contratado a tiempo parcial a período de prueba. Para dar solución a esta problemática hay que tener en cuenta dos cuestiones claves en esta materia<sup>689</sup>.

De un lado, hay que partir de la idea de que la normativa propia del trabajo a tiempo parcial cumple la función de delimitar las peculiaridades del citado ttp frente al contrato de trabajo a jornada completa, o lo que es lo

---

artículo 12. 2 del E. T no introducía requisito alguno para aplicar el sistema especial de cotización a la Seguridad Social, por lo que la aplicación del principio de legalidad y jerarquía normativa conduce a la declaración de nulidad mencionada.

<sup>684</sup> . López Mora, F *El contrato...*, op.cit., pp.28-29; Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, E., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1991, p. 204; Durán López, F, op.cit., p. 76; Merino Senovilla, H, op.cit., p.p.2161-262, y 276, ponen de manifiesto que se intentó introducir la presunción en favor de entenderse celebrado el contrato de trabajo a jornada completa como sanción en caso de incumplimiento de la forma escrita, a través de dos enmiendas que se llevaron a cabo de la Ley 8/1980, que partieron la nº 209 del grupo socialista de Cataluña y la nº 315 del grupo socialista, que proponían lo siguiente: “*El contrato se celebrará siempre por escrito. En caso de incumplimiento, se entenderá celebrado con carácter ordinario*”.

<sup>685</sup> . Esta es la misma sanción que la que corresponde a los contratos en prácticas a tiempo parcial.

<sup>686</sup> . Martín Valverde, A., “La Directiva 91/533/CEE sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo”, AL, nº 12, 1992. García Murcia, J., y Martínez Moreno, C., “La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de sus condiciones de trabajo”, RR LL, nº 8, 1992, pp.8 y s.s. Pascual Allen, C., “Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo”, VV AA, *La reforma del mercado de trabajo*, Valladolid, 1994, pp.69 y s.s. González Del Rey Rodríguez, I, op.cit., p.120.

<sup>687</sup> . Directiva 91/533/ CEE, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación empresarial de informar al trabajador de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

<sup>688</sup> . Artículo 6.4 LISOS.

<sup>689</sup> . López Mora, F, op.cit., pp.48-49.

mismo, frente al contrato de trabajo ordinario. Sin embargo, esta regulación no resulta suficiente y plantea una serie de lagunas normativas en las que resulta de aplicación el régimen general. En esas materias, el trabajo a tiempo parcial no presenta particularidades tales que precisen de un régimen jurídico propio y distinto del trabajo a tiempo completo.

Por lo que, el trabajo a tiempo parcial en sus especialidades se rige por lo dispuesto en su normativa propia, mientras que la parte de trabajo a tiempo parcial que no goza de particularidades, se somete al régimen general dispuesto para el contrato de trabajo a tiempo completo. Así, el período de prueba representa un supuesto en el que debe regir la normativa general.

De otro lado, si negáramos la posibilidad del período de prueba en el trabajo a tiempo parcial, estaríamos arrebatándole al empresario - principalmente - la opción que la legislación laboral le concede de resolver la relación laboral sin tener que alegar causa alguna, sin preaviso, ni indemnización. Con lo cual, le estaríamos negando la utilización de la figura más flexible que la legislación laboral pone en manos del empresario.

Por tanto, en conclusión podríamos decir que por las razones alegadas es posible someter un contrato de trabajo a tiempo parcial a período de prueba. Aplicándose - en defecto de regulación al respecto - el ordenamiento jurídico laboral general, o lo que es lo mismo el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta interpretación la ha entendido así la jurisprudencia<sup>690</sup> así como la negociación colectiva y parte de la doctrina la doctrina<sup>691</sup>.

#### IV.2.2.1. El cómputo del período de prueba en el trabajo a tiempo parcial

Con la nueva redacción del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994 desaparecen los problemas que se planteaban con anterioridad respecto al cómputo de tiempo. Así, se observa que ya no se

---

<sup>690</sup> . STCT de 6 de junio de 1987, Ar. 12.471.

<sup>691</sup> . García Murcia, “El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el ordenamiento laboral español” VVAA *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*. Monte de Piedad Y Caja de Ahorros de Córdoba, Córdoba 1983, p.150. De la Rúa Moreno y Ordeig Fos, “La duración del contrato de trabajo en forma de contratación en cuanto a la temporalidad o intensidad de la prestación (trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial)”, *El Estatuto de los Trabajadores . Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo*, Madrid, IES, 1980, p.34. López Mora, F. *El contrato..*, op.cit. p. 49. Merino Senovilla, H, *El trabajo..*, op.cit., pp. 268 y s.s.

distingue entre meses y días laborales, sino que únicamente se hace mención expresa a los meses.

En consecuencia, dejan de suscitarse las fisuras que se venían produciendo a la hora de computar los días laborales en el trabajo a tiempo parcial. A partir de ahora la situación va a ser distinta, y solamente habrá que ver cómo se ha de computar el parámetro mes. A tenor de la aplicación del artículo 5.1 del Código Civil<sup>692</sup> se realizará de fecha a fecha, incluyendo, por tanto, los períodos de inactividad.

Se establece como período de referencia el parámetro “mes”, independientemente de que se trate de personal cualificado o no. Con lo cual, el cómputo se establece por igual tanto para los trabajadores que sean técnicos titulados, como los que no lo son.

De este modo, ya no se producirá un tratamiento distinto de los trabajadores a tiempo parcial de los a tiempo completo, e incluso entre distintas fórmulas de trabajadores a tiempo parcial, sino que, por el contrario, va a regir el mismo período de prueba para todos los trabajadores, independientemente del tiempo real de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial trabajan menos horas al día, a la semana, al mes e incluso al año. Con lo cual, su sometimiento de tiempo real a período de prueba es menor que el de los trabajadores a tiempo completo.

Asimismo, en el supuesto en el que se estableciera un período de prueba inferior al mes, por ejemplo quince días, nos podríamos plantear el problema nuevamente, y cabría cuestionarse el sistema del cómputo de los días. En el caso de los trabajadores a tiempo completo parece bastante sencillo que se compute de fecha a fecha. Nos preguntamos que ocurre con los trabajadores a tiempo parcial. Se computarían los días de fecha a fecha, o por el contrario, las horas se acumularían hasta formar días completos.

Si aplicáramos este segundo criterio, por un lado, trataríamos de forma desigual a los trabajadores a tiempo parcial sometidos a período de prueba de días, que a los que se hallasen bajo período de prueba de mes o meses. El

---

<sup>692</sup> . Artículo 5.1 del Código Civil: “Siempre que no se establezca otra cosa, en los plazos señalados por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente; y si los plazos estuviesen fijados por meses o años se computarán de fecha a fecha. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo expira el último del mes”.

cómputo que aplicaríamos no sería el mismo, y por ello las consecuencias también serían distintas. Así, si en principio lo que se pretende es establecer un período de prueba cuya duración no alcance al mes, y por ello se cifra en días. Si computáramos de esa forma lo que conseguiríamos sería el efecto contrario, es decir, prolongar el período de prueba al acumular las horas en días hasta formar días completos. Con lo cual, quizás fuera más corto el período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial fijado en meses que el de los cifrados en días. Lo que supondría un contrasentido.

En segundo lugar, si computáramos así los días, estaríamos únicamente contabilizando los períodos de actividad, y no tomaríamos en cuenta los períodos de descanso. Con lo cual, estaríamos nuevamente realizando otro trato desigual de estos trabajadores, en atención a los trabajadores a tiempo parcial sometidos a períodos de prueba por meses. Debido a que a éstos últimos se les computan tanto los períodos de actividad como de inactividad.

Por tanto, cabe llegar a la conclusión de que se trata de un supuesto en el que rige el principio de equiparación. El tratamiento de ambos trabajadores es el mismo, independientemente del número de horas que se trabajen. En este caso no se produce un trato diferenciado en función de la duración de la jornada.

### **IV.2.3. La jornada laboral**

#### **IV.2.3.1. La cuantía de la jornada**

La legislación vigente supone una vuelta a la regulación de 1994, ya que se suprime el tope máximo de jornada a tp, y se instaure, nuevamente, como límite la propia prestación de servicios a tiempo completo. Ello conlleva una ampliación del abanico de posibilidades de celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial. En principio, cualquier aminoración que sobre la jornada a tiempo completo se lleve a cabo implicará prestar servicios a tiempo parcial.

Así, dentro de esa horquilla, puede pactarse una prestación de servicios a tiempo parcial. Puede ocurrir que no se trabaje a tiempo parcial toda la máxima jornada posible, sino que se pacte una duración inferior, como por ejemplo un 50 por cien, o un 20 por cien. El tiempo completo supone un tope máximo insuperable, se trata de un máximo de derecho necesario, que las partes deben respetar sin ser posible sobrepasarse; pero sí establecer jornadas inferiores en

atención a sus necesidades. Si negásemos la posibilidad de adaptar la jornada a tiempo parcial a las necesidades organizativas, y productivas, le estaríamos negando uno de los principales rasgos del trabajo a tiempo parcial: la flexibilidad, y la capacidad de adaptación. En consecuencia, en vez de fomentar su utilización, lo estaríamos condenando a la marginación.

Cabría plantearse también, si una vez pactada una jornada a tiempo parcial, podría el empresario reducirla unilateralmente, o sería necesario el asentimiento del trabajador. Lo que nos estamos planteando es si rige o no en estos casos el principio de voluntariedad. Cabe decir que ante el silencio legal del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, podría entenderse de aplicación el mismo criterio que para el tiempo completo, y así es posible la reducción de la jornada de trabajo de forma unilateral, a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin que sea necesario el consentimiento del trabajador<sup>693</sup>. Aunque, eso sí, sujeto a los límites temporal y causal, y a su posterior control judicial. Se trataría, pues, de una reducción de jornada aplicada sobre un contrato de trabajo a tiempo parcial, que no afectaría a la naturaleza jurídica del contrato.

En segundo lugar, podría plantearse la posibilidad o, no de superación del máximo. Obviamente, esto no es posible ya que se trata de un tope máximo a partir del cual los contratos de trabajo celebrados dejan de considerarse como pactados a tiempo parcial, y pasan a recibir la consideración de contratos de trabajo pactados a tiempo completo<sup>694</sup>. En este caso, sería necesario el consentimiento del trabajador para llevar a cabo tal conversión contractual. El legislador aún ha ido más lejos (artículo 12.4e) del Estatuto de los Trabajadores), se pronuncia a favor de garantizar la movilidad voluntaria, y persigue que esas ampliaciones de la jornada recaigan en los trabajadores que

---

<sup>693</sup>. En este sentido, Casas Baamonde, E., "La nueva...", op.cit.pp.66-67. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit.,p.38-39.

<sup>694</sup>. Sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de León de 26 de octubre de 1995, AL nº 8/ 19-25 febrero de 1996, pp.726 y s.s. estimó un fraude de ley en la jornada pactada inicialmente como a tiempo parcial, debiendo ser considerada a tiempo completo, ya que se pactó una jornada de 20 horas semanales de lunes a viernes a razón de 4 horas diarias. Sin embargo, el trabajador prestó una jornada laboral diaria que empezaba a las 5 horas y terminaba sobre las 21.00-22.00 horas. En ese mismo sentido, sentencia del TSJ Galicia de 23 de octubre de 1997, Ar. 3878.

lo han solicitado<sup>695</sup>. Así, ha considerado que para el incremento de jornada en el tiempo parcial sin sobrepasar la frontera, es necesario, - de la misma manera que en la novación - el consentimiento del trabajador. Rige, pues, el principio de voluntariedad, y no es posible a través de la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, lo único que podría caber para la prolongación de la jornada sería la prestación de horas extraordinarias obligatorias y de las denominadas horas complementarias. Estas permiten la superación de la jornada a tiempo parcial inicialmente establecida, a instancias del empresario, pero sometidas a los límites establecidos legalmente: existencia de un pacto previo con el trabajador, habrá de tratarse de un contrato por tiempo indefinido y en todo caso, no sobrepasar la jornada a tiempo parcial.

En contrapartida, frente al establecimiento del tope máximo, la legislación laboral no se ha detenido a fijar un límite mínimo necesario de prestación de horas a partir de las cuales un trabajo debe entenderse como realizado a tiempo parcial<sup>696</sup>. En consecuencia, el trabajo a tiempo parcial oscilará entre la mínima expresión de la jornada, y el tiempo completo.

Podría ocurrir que el convenio colectivo si que estableciera un tope mínimo de realización de horas para que un contrato de trabajo pudiera ser calificado como prestado a tiempo parcial con el fin de evitar un trabajo a tiempo parcial marginal. Si se pactase un contrato de trabajo a tiempo parcial por debajo de ese número de horas, se considerará que la jornada será la establecida en el convenio colectivo, y no la que se hubiese pactado en el contrato de trabajo. Así, tal y como señala ALFONSO MELLADO<sup>697</sup> habría que aplicar la nulidad parcial prevista en el artículo 9.1 del Estatuto de los

---

<sup>695</sup>. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.39, defiende que esos incrementos de puestos de trabajo si no han sido solicitados por los trabajadores se podrían cubrir a través de la contratación de un nuevo trabajador.

<sup>696</sup>. Durán López, y VVAA, *El ordenamiento...*, op.cit., pp.136-140, determina que en caso de Gran Bretaña y Alemania en esta materia si la jornada de trabajo es bastante reducida - menos de 16 horas semanales, o por debajo de las 10 horas a la semana, respectivamente -, dejan de aplicarse ciertos derechos laborales.

<sup>697</sup>. Alfonso Mellado, C.L, *La nueva...*, op.cit., pp. 30-31

Trabajadores<sup>698</sup>. Ello se debe a que el contrato de trabajo es una fuente de menor rango jerárquico que el convenio colectivo, y debe respetar lo que dispone la norma de rango superior, según establece el principio de jerarquía normativa (artículo 9.3 de la Constitución Española).

Por otro lado, y en relación a la jornada que se toma de referencia, habremos de partir del trabajador en situación comparable, seguidamente del convenio colectivo, y en última instancia el máximo legal, que actualmente está fijada en cuarenta horas semanales. Si el convenio colectivo establece la duración de la jornada a tiempo completo, la aminoración deberá practicarse sobre esa base (respecto a que esto se produjera en el trabajador de referencia, ya se trató en el Capítulo II). Todos los trabajadores se verían beneficiados, independientemente de que vayan a prestar sus servicios a tiempo completo o a tiempo parcial. De lo contrario, se produciría una discriminación para los trabajadores a tiempo parcial, y se estaría vulnerando el principio de igualdad previsto para el trabajo a tiempo parcial, y que matizado por el de proporcionalidad, debería reducirse la jornada para el tiempo parcial en función de la prestación.

#### IV.2.3.2. La distribución de la jornada a tiempo parcial

Ya hemos señalado en varias ocasiones que la menor duración de la prestación en el trabajo a tiempo parcial es el rasgo que lo individualiza como modalidad contractual, y le proporciona un régimen jurídico propio distinto del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, pese a que esta figura también se caracteriza por su flexibilidad en la distribución de la jornada, no supone un rasgo que en sí mismo le proporcione la consideración de modalidad contractual. Ello se debe a que no es la única forma contractual en la que es posible establecer una distribución irregular de la jornada, ya que el contrato a tiempo completo puede someterse a una jornada regular a lo largo del período pactado, o irregular, variable o invariable. Aunque eso sí, han de estar determinados siempre los parámetros en los que se ha de realizar la

---

<sup>698</sup> . Artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores: “*Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley....*”.



prestación<sup>699</sup>, y ha de estar sujeta a una serie de limitaciones a tenor del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en relación al cómputo anual de la jornada, y al respeto del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada laboral.

Actualmente ha recobrado una importancia vital el ser factible una distribución flexible de la jornada, ya que ello supone una respuesta a las necesidades del mercado y una mejor adaptación a las exigencias productivas en cada momento, lo que conlleva a poder ser más competitivos frente a terceros en un momento en el que nos encontramos ante la globalización de la economía. En este sentido VALDÉS DAL-RE, RODRÍGUEZ SAÑUDO, ALARCÓN CARCUEL, CRUZ VILLALÓN, Y MERINO SENOVILLA<sup>700</sup>.

Por tanto, no puede decirse que la distribución irregular y flexible de la jornada sea una característica única del trabajo a tiempo parcial<sup>701</sup>. Debido a ello, no podemos afirmar que sea un rasgo capaz de individualizar al trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo. Aunque, no cabe negar que sea un carácter del mismo.

Pese a ello cabe decir que, el trabajo a tiempo parcial en materia de distribución sí que presenta algunas particularidades frente al trabajo a tiempo completo. Por un lado, se produce la aparición de horarios laborales muy diferentes, ya que en el trabajo a tiempo parcial se aglutinan multitud de combinaciones posibles, y máxime al haberse introducido actualmente módulos temporales más amplios (anteriormente sólo sobre días o semanas), como son el trimestre, el anual, etc... Por otro lado, en el trabajo a tiempo parcial las partes no gozan de total libertad a la hora de pactar los módulos en los que desean distribuir la jornada, es el propio legislador quien propone las unidades temporales a las que deben acogerse, sin ser posible pactar otros

---

<sup>699</sup> . Ello es debido a la supresión de toda una serie de controles administrativos, López Tarruella, F., “La nueva regulación del calendario y las horas extraordinarias en el Real Decreto 2001/1986 de 14 de marzo” Revista de Trabajo, nº 85, 1987.

<sup>700</sup> Valdés Dal-Re, F., “Régimen jurídico de jornadas y horarios de trabajo”, *Trabajo a tiempo parcial y horario flexible*, Ministerio de Trabajo, Comisión Nacional De Trabajo Femenino, Madrid, 1979, pp.123 y s.s. Rodríguez Sañudo, F., “Flexibilización de la jornada de trabajo :normas legales y normas convenidas” Revista Documentación Laboral, nº22, 1987, pp.15 y s.s. Alarcón Carcuel, M., *La ordenación...*, op.cit., pp.85 y s.s. Cruz Villalón, J., “La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo” Relaciones Laborales, nº 10, 1989, pp.22 y s.s. Merino Senovilla, H., *El contrato...*, op.cit.p.184.

<sup>701</sup> . En este mismo sentido, Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., p. 187.

módulos temporales distintos de horas al día; horas a la semana; horas al mes; u horas al año.

Nos encontramos ante dos formas distintas de distribución de la jornada, a saber: el llamado trabajo a tiempo parcial vertical y el denominado trabajo a tiempo parcial horizontal. El primero se caracteriza porque el trabajo puede ser distribuido a lo largo del año, ya sean horas al día, o al mes, o al trimestre, o incluso determinadas horas al año. Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial horizontal se refiere a la prestación de servicios todos los días laborables, al igual que el trabajo a tiempo completo, pero con la correspondiente aminoración de la jornada por tratarse de trabajo a tiempo parcial.

De este modo, dentro del trabajo a tiempo parcial podemos distinguir dos figuras contractuales, que destacan por su máxima flexibilidad, y que se caracterizan por trabajar sólo determinada parte del año. Nos referimos, en primer lugar, al denominado trabajo a tiempo parcial concentrado, que se caracteriza porque el trabajador en un trabajo anual por propia naturaleza, ha pactado con su empresario la concentración de la totalidad de horas a prestar en el año en determinados períodos del mismo, permaneciendo inactivo el período restante. No se toma como período de referencia el mes, sino el año, y posee una especial forma de cotización a la Seguridad Social (que se trató en el Capítulo II)<sup>702</sup>.

Y en segundo término, a los trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, motivados por la propia naturaleza de la prestación. Estos únicamente se prestan de forma intermitente (sólo una parte del año) no poseen carácter anual, pero sí fijo (año tras año) y con fecha cierta de inicio y finalización. Frente a ellos se encuentra la modalidad contractual de los fijos-discontinuos, que se caracteriza por ser incierta la fecha y prestarse – en principio – a tiempo completo, salvo que los

---

<sup>702</sup>. López Gandía, J., y Toscazo Giménez, D., “Trabajo a...2, op.cit.p.31, se trata del concepto de tiempo parcial con trabajo concentrado previsto en el RD 1131/2002, que partiendo de una mera cuestión de cotización, puede presuponer llevar a la admisión del trabajo a llamada y puede afectar a todo el régimen jurídico de la acción protectora. Tales efectos consideran que desbordan el marco del propio Real Decreto, y no cuentan con suficiente cobertura legal.

convenios colectivos de ámbito sectorial acuerden su realización a tiempo parcial.

#### IV.2.3.3 La jornada partida o continua en el trabajo a tiempo parcial

De la misma forma que ocurre en el trabajo a tiempo completo, en el trabajo a tiempo parcial –a tenor del artículo 12.4.b)- es posible la prestación del trabajo a tiempo parcial en jornada continua o en jornada partida.

Sin embargo, la especialidad que el trabajo a tiempo parcial plantea en esta materia respecto al trabajo a tiempo completo, reside en que mientras en el trabajo a tiempo completo prestado en jornada partida es posible el establecimiento de tantas interrupciones como se pacten, entendiéndose referida la interrupción al corte entre una jornada y otra. En este sentido IGLESIAS CABRERO y MARÍN CORREA<sup>703</sup>.

En contrapartida, en el trabajo a tiempo parcial únicamente se permitirá realizar una sola interrupción diaria, salvo, que el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el de ámbito inferior dispongan otra cosa. La negociación colectiva es la única facultada para establecer más interrupciones en el trabajo a tiempo parcial horizontal. En consecuencia debemos interpretar que se excluye claramente que el contrato de trabajo individual pueda establecer algo al respecto. El profesor ALFONSO MELLADO apunta, además, que la remisión que se hace a los convenios colectivos debe entenderse realizado tanto a favor de los estatutarios, como de los extraestatutarios, ya que el artículo 12.4.b) no distingue el tipo de Convenio<sup>704</sup>.

En mi opinión con esta limitación, se propone un trabajo a tiempo parcial más rígido para el empresario, y así se pretende proteger al trabajador. A su vez se intenta evitar un fraccionamiento tal de la jornada prestada a tiempo parcial, en la cual el trabajador se encuentre en cada momento, pendiente de prestar sus servicios para el empresario. Además, se persigue eludir un trabajo a tiempo parcial abusivo, ya que se parte de la idea de que si se autorizan más fraccionamientos, pudiera ocurrir que cada vez que vaya a prestar sus servicios

---

<sup>703</sup> . Iglesias Cabrero, M y Marín Correa, JM, *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, 1999, pp. 30, entiende que se refiere a la interrupción que puede pactarse y que se producirá entre una jornada y otra cuando es partida.

<sup>704</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., pp.79-80.

el trabajador sea para un número irrisorio de horas, de tal forma que a lo mejor para realizar únicamente seis horas al día - por ejemplo - se pase el trabajador todo el día por causa de la fraccionabilidad, yendo y viniendo a la empresa para realizarlas. Lo que supondría una dedicación completa diaria para el trabajador a cambio de unas pocas horas remuneradas, con la consecuencia de que tendría aparejada unas bajas retribuciones, ya que cuantas menos horas se trabajan, menor es el salario.

Parece que el legislador ha pretendido cortar todas estas posibles irregularidades, y ha decidido autorizar una única interrupción en el trabajo a tiempo parcial horizontal prestado de forma partida. Sin embargo, ha dejado una puerta abierta a la negociación colectiva para que sea ella la que decida establecer más fracciones, o no.

#### **IV.2.4 El horario en el trabajo a tiempo parcial**

El horario cumple un papel muy importante en la concreción de la obligación de trabajar, ya que no es sólo el encargado de fijar los momentos de entrada y salida del trabajo. Sino que, además, es un elemento definidor del propio contrato<sup>705</sup>. De tal forma que, la determinación del horario supone para el trabajador no sólo el conocer cuándo ha de prestar su trabajo, y su correspondiente extensión, sino que va más allá. Su función es delimitar dentro del cómputo correspondiente –día, semana, mes, o año - el tiempo de trabajo requerido. Por tanto, supone un elemento constitutivo del contrato, ya que representa junto a la jornada, el tiempo de prestación de servicios.

En el trabajo a tiempo parcial el establecimiento de un horario resulta de vital importancia<sup>706</sup>, ello es debido a que se combinan una serie de elementos que permiten un alto grado de flexibilidad, a la vez que de variedad, a saber: distribución irregular; una gran posibilidad de distintas combinaciones; y en último lugar, una no homogeneidad de los tiempos de trabajo, no solamente frente al trabajo a tiempo completo, sino entre los propios trabajadores a tiempo parcial.

---

<sup>705</sup> . Gómez Abelleira, F.J. “Las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Aranzadi Social*, Índices 1997, p. 616, “no hay contrato sino cuando hay objeto cierto que sea materia del contrato”, artículo 1.261 Código Civil.

<sup>706</sup> . Sentencia del TSJ de Valencia de 3 de diciembre de 1996, Ar. 4111, destaca la importancia que tiene en el trabajo a tiempo parcial el establecimiento del horario de trabajo.

En consecuencia, si no se estableciera provocaría en los trabajadores a tiempo parcial un desconocimiento en la ejecución de la prestación, que llevaría consigo la disponibilidad completa del trabajador por parte del empresario. De modo que, en el momento en el que el empresario estimase oportuno requeriría al trabajador para que realizase su prestación<sup>707</sup>, se abriría paso al conocido por “trabajo a llamada” permitido en otros ordenamientos europeos, como por ejemplo el alemán con la denominación de “kapovaz”. Esta función de disponibilidad abierta la desempeñan ya las horas complementarias.

Por tales motivos, con la reforma laboral de 1994, se introdujo a través del artículo 18 del Real Decreto 2317/1993, la previsión expresa del establecimiento de la distribución de las horas. De igual manera el modelo oficial precisaba que se concretara el reparto de las mismas. Esta exigencia reglamentaria podía ser interpretada como una limitación atemperada al tenor legal de las disponibilidades del empresario sobre la mano de obra a tiempo parcial.

Como respuesta a ello, la legislación actual establece en el artículo 12. 4.a) del Estatuto de los Trabajadores, el que la distribución horaria haya de constar por escrito en el modelo oficial del trabajo a tiempo parcial. Esta exigencia plantea un resultado más beneficioso para todos los trabajadores a tiempo parcial en general que para el empresario, ya que su capacidad de disposición sobre el trabajador se ve limitada<sup>708</sup>.

Sin embargo, cabe decir al respecto que la distribución del tiempo de trabajo en el en este contrato a tp resulta indispensable, ya que de lo contrario podría provocar prácticas abusivas por parte del empresario en una prestación

---

<sup>707</sup> . Así, el TSJ de Murcia en sentencia de 16 de abril de 1998, Ar.2257, para quien el establecer “horario flexible”, sin determinar nada más al respecto, y sin concretar la distribución de las horas, conculca la legalidad aplicable.

<sup>708</sup> . Así, existe jurisprudencia al respecto que ha interpretado como ilícito el establecimiento de cláusulas que deleguen en el empresario de forma unilateral la determinación de la jornada sin ser a tenor del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido González Del Rey Rodríguez, I, op.cit., p.240 cita una serie de Sentencias : la del TSJ de Navarra, de 23 de julio de 1993 (AS 1993, 3297) ; la del TSJ de Cataluña, de 14 de febrero de 1994 (AS 1994, 560) ; la del TSJ de Baleares, de 26 de octubre de 1995 (AS 1995, 3633) ; y la del TSJ de La Rioja de 15 de noviembre de 1995 (AS 1995, 4246).

reducida<sup>709</sup> como ya hemos comentado. Así, el empresario podría requerir en cualquier momento al trabajador para que prestase sus servicios, llegando a impedirle la incompatibilidad de esta actividad con otras prestaciones laborales<sup>710</sup>.

Al respecto hay que tener en cuenta que ello no obsta, a que las partes acordasen modificar el horario, o que el empresario a tenor de las causas legalmente establecidas pudiese modificar el horario (artículo 41.1.b) del Estatuto de los Trabajadores), o a bien través de la figura de la novación contractual<sup>711</sup>.

#### IV.2.4.1. Efectos del incumplimiento formal de la fijación del horario

En el artículo 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores se establece como sanción ante la falta de fijación del horario en el modelo oficial del tiempo parcial –entre otros incumplimientos formales - el que el contrato de trabajo se presuma celebrado a jornada completa<sup>712</sup>, salvo prueba en contrario; es decir, si las exigencias formales no se cumplen, y entre ellas la referente a la determinación de la distribución de la jornada, entra en juego una presunción iuris tantum a favor del tiempo completo. Por ello, no se trata de un fraude de ley, sino de un ilícito puramente formal o documental, porque de lo contrario, entraría en juego una presunción iuris et de iure, que no admite prueba en contrario.

Ello se desprende del valor que tiene la forma escrita en el ordenamiento jurídico laboral, un valor únicamente ad probationem, y no ad solemnitatem. Así, aunque no se hubiera redactado en el modelo oficial, o si faltase algún elemento, el contrato de trabajo a tiempo parcial se entendería como existente,

---

<sup>709</sup> . Brollo, M., *Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato*, Nápoles, 1991, p.161. y González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, pp.240 y s.s.

<sup>710</sup> . O incluso como ha señalado la Sentencia del TSJ de La Rioja de 15 de noviembre de 1995 (AS 1995, 4246), puede dañar otras facetas de la vida del trabajador como el derecho a recibir educación artículo 27 de la CE, a la promoción artículo 35 de la CE ; el acceso a la cultura artículo 44 de la CE.

<sup>711</sup> . Merino Senovilla, H., op.cit., p. 332. Filadoro, C., *Il part time*, Milano, 1995, p.85. López Mora, F., *El contrato...*, op.cit, p.60. Camps Ruiz, L., *La reforma...*, op.cit., p.86. Lousada Arochena, J., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos a tiempo parcial en el Derecho Comparado y en el Derecho Español", en CGPJ, *Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, Madrid, 1995, pp.403 y s.s. González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.240.

y no como nulo. Por tanto, no afecta a su validez, únicamente a la jornada. De manera que se consideraría a tiempo parcial, si se probara la parcialidad de la jornada y el número y distribución de las horas contratadas.

Se trata, pues, de un tipo de sanción que se corresponde con el valor que se le reconoce en la legislación laboral a la forma del contrato.

#### **IV.2.5 Los períodos de descanso**

En materia de descansos el criterio que debe regir en los contrato de trabajo a tiempo parcial ha de ser el principio de equiparación. Así, a los trabajadores a tiempo parcial no se les puede negar un derecho de descanso menor que a los trabajadores a tiempo completo, por el simple hecho de la menor duración de su jornada, de ser así se les estaría dando un trato discriminatorio, y desproporcionado.

Sin embargo, no hay que confundir el disfrute del derecho con la compensación económica del mismo, ya que ésta se encuentra en función del tiempo de trabajo. Esta opinión es compartida por LÓPEZ MORA, LÓPEZ CUMBRE y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, quienes señalan como única diferencia entre el tiempo parcial y el tiempo completo, en materia de descansos, la retributiva<sup>713</sup>.

Por lo que en la retribución de los descansos regirá el principio de proporcionalidad. Se combinan, pues, dos principios rectores, a saber: el de equiparación y el de proporcionalidad.

##### **IV.2.5.1. El descanso laboral: diario, semanal, y días festivos**

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34, establece para los contratos a tiempo completo un descanso mínimo entre jornada y jornada laboral de doce horas. En los casos de trabajo a tiempo parcial, cabría preguntarse si la menor duración de la jornada pudiera influir sobre estos descansos. Si así fuera el descanso disminuiría en función del tiempo trabajado. Por tanto, se estaría aplicando el principio de proporcionalidad, lo que llevaría a que la disposición del trabajador a tiempo parcial sería mayor que la del trabajador a tiempo completo, ya que su descanso sería menor, y el empresario no tendría porqué respetar la diferencia de doce horas entre jornada y jornada

---

<sup>712</sup> . Sentencia del TSJ Murcia de 16 de abril de 1998, Ar. 2257.

<sup>713</sup> . López Mora, F.V, op.cit., p.67; López Cumbre, L., op.cit., p.177; González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.243.

laboral, sino únicamente la que correspondiera en razón al tiempo realmente trabajado. Por ejemplo, si en vez de trabajar ocho horas al día, el trabajador a tiempo parcial prestara sus servicios cuatro horas al día, el tiempo de descanso laboral que le correspondería sería únicamente de seis horas.

No parece, pues, que la menor duración de la jornada del tiempo parcial pueda presentar particularidad alguna al respecto. Se trata de un descanso que no depende del tiempo de trabajo, sino de una forma de desvincular al trabajador del empresario, durante un plazo de tiempo mínimo entre día y día de trabajo. Además, en materia de tiempo parcial estos descansos laborales cobran mucha importancia, ya que si no se tuviera que respetar ese descanso mínimo, podría provocar prácticas abusivas en los trabajadores a tiempo parcial, especialmente en los de menor jornada laboral.

Así, podría ocurrir que trabajasen muy pocas horas al día, y que entre jornada y jornada laboral no se respetasen los tiempos de descansos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. De tal forma que, aunque su prestación fuese de muy pocas horas, podría ocurrir sin embargo, que la puesta a disposición fuera excesiva, y el trabajador no disfrutase del tiempo de descanso que le correspondiera.

Por lo que, cabe decir en conclusión, que en materia de descanso laboral debe regir el principio de equiparación frente a los trabajadores a tiempo completo. Con lo cual, los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán exactamente del mismo lapso de tiempo de descanso entre día y día de trabajo, a saber: doce horas.

Esta misma conclusión es a la que se debe llegar en relación al descanso semanal, que el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 37.1 que será de día y medio ininterrumpido. Así, rige igualmente el principio de equiparación, ya que se trata no de un derecho que depende del tiempo de trabajo, sino que constituye una acotación que se intenta establecer a la facultad organizativa del empresario<sup>714</sup>.

---

<sup>714</sup> . Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., p. 312; y Gil Gil, J.L, “El descanso semanal”, *Estudios sobre la jornada de trabajo*, pp. 607 y s.s.



Sin embargo, habrá que tenerse en cuenta que el descanso semanal se establece para cada cinco días de trabajo<sup>715</sup>, independientemente del número de horas que se realicen cada día. Así del mismo modo que los trabajadores a tiempo parcial tienen el mismo derecho a acceder a ese descanso semanal, que lo trabajadores a tiempo completo, y en los mismos términos, en contrapartida, y al igual que los trabajadores a tiempo completo, deberán cumplir los mismos requisitos para acceder a ellos. Así, se establece que se trata de un descanso semanal. Por tanto, de cada semana de trabajo se trabajarán cinco días como mínimo.

En consecuencia, en materia de trabajo a tiempo parcial tendremos que distinguir entre aquellos trabajadores que prestan sus servicios todos los días – aunque en una jornada menor – (trabajo a tiempo parcial horizontal) de aquellos otros que no los prestan todos los días (trabajo a tiempo parcial vertical). Para estos últimos, el descanso semanal sí será proporcional al tiempo de trabajo. En estos casos diferenciamos entre descanso y períodos de inactividad, y mas a la hora de la verdad, la única diferencia residirá a efectos retributivos. Así, los descansos serán retribuidos, mientras que los períodos de inactividad no.

Otra cuestión que se encuentra íntimamente ligada con el descanso semanal es la de la retribución del mismo. Así, aunque hemos reconocido que el derecho al disfrute del descanso es en términos de igualdad, no ocurre lo mismo en materia retributiva. Esta dependerá del salario del trabajador, y a su vez el salario se encuentra en función del tiempo de trabajo. Por tanto, en la remuneración del descanso semanal rige el principio de proporcionalidad.

En último lugar, en cuanto a los días festivos se refiere, cabe decir que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos días festivos que los reconocidos a los trabajadores a tiempo completo: 14 días según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, rige aquí igualmente el principio de equiparación.

Sin embargo, el problema se plantea en aquellos trabajadores a tiempo parcial que no prestan sus servicios todos los días – no trabajo a tiempo parcial

---

<sup>715</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.244.

horizontal -, sino determinados días, ya sea al mes, a la semana, o al año – trabajo a tiempo parcial vertical -. En tal caso, si el día de prestación coincide con un día festivo el trabajador no prestará sus servicios, pero tendrá derecho a su remuneración. Tal y como ocurre con los trabajadores a jornada completa.

En cuanto a la remuneración para ambos tipos de trabajadores a tiempo parcial –horizontal y vertical -, se establecerá de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, ya que constituye el salario de ese día del trabajador, pero cuando caiga en día festivo no prestará sus servicios<sup>716</sup>.

#### IV.2.5.2 Las vacaciones anuales

El artículo 38 establece un período de vacaciones de treinta días naturales por cada año de trabajo, de manera retribuida. Con lo cual, debemos plantearnos cómo jugará ese período de vacaciones en el trabajo a tiempo parcial.

En primer lugar, debemos de partir del principio de igualdad de trato, previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, salvo las matizaciones que se pudiesen establecer en función del tiempo realmente trabajado, principio de proporcionalidad.

Así, a la luz de estos dos principios, en materia de vacaciones en el trabajo a tiempo parcial, tenemos que plantearnos varias cuestiones, a saber: 1) cómo puede influir la menor duración de la jornada en el derecho a las vacaciones; 2) el cálculo de los días de vacaciones; 3) y en último lugar, su remuneración.

En relación al derecho en sí de vacaciones, debemos plantearnos si por el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial presten sus servicios en jornada inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, esa circunstancia repercute de alguna forma en su reconocimiento. Al respecto, cabe decir que las vacaciones no constituyen un derecho que dependa del tiempo realmente trabajado, sino que se adquiere por el mero transcurso del tiempo.

Por tanto, podemos entonces afirmar que el trabajo a tiempo parcial no presenta peculiaridades al respecto, en todo caso éstas se establecen en función

---

<sup>716</sup> .Valdeolivas García, Y., “Pausas intra-jornada y descansos interjornadas “ VVAA , *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, 1991, p. 274. González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.242, y Sentencia del TCT de 21 de julio de 1988, AS 1988, 373. Yanini Baeza, J, “trabajo a ...”, op.cit., p.21. López Mora, F.V., *El contrato...*, op.cit., p.68.

de la menor jornada de trabajo. Por lo que cabe entender, que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a disfrutar de las vacaciones en los mismos términos que los trabajadores a tiempo completo. Esta misma interpretación es mantenida por GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, quien afirma que se trata de un derecho que depende de la cantidad de días trabajados en el año anterior, opinión que ya era defendida con anterioridad por SEMPERE NAVARRO<sup>717</sup>, y por RÚA MORENO y ORDEIG FOS<sup>718</sup>. Por tanto, será de aplicación el principio de equiparación, y no el de proporcionalidad en cuanto al derecho a las mismas. Estas no dependen del tiempo efectivamente prestado, sino de la cantidad de tiempo que se trabaje al año, independientemente del número de horas al día que lo hagan.

En segundo lugar, el número de días de vacaciones dependerá del número de días que se haya trabajado. Así, el Estatuto de los Trabajadores establece que por cada año de trabajo se tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones remuneradas. De tal forma que si no se ha cubierto el año completo de prestación se tendrá derecho al disfrute proporcional. Este criterio es igualmente mantenido por SEMPERE NAVARRO, IGLESIAS CABERO, YANINI BAEZA y GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>719</sup>, quienes manifiestan que, si la prestación se va a realizar a lo largo de todo el año, el derecho a las vacaciones es completo; pero, si por el contrario, la actividad no se realiza a lo largo del año, sino que se ve interrumpida en algunos períodos, ese derecho a las vacaciones disminuirá en función de la interrupción.

El elemento decisivo a la hora de determinar el derecho a las vacaciones, así como el número de días correspondientes será la duración de la labor, es decir, la vida del contrato de trabajo<sup>720</sup>, y no la cantidad de prestación que el trabajador realice.

---

<sup>717</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.245, Sempere Navarro, A.V., “Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas”, RPS, nº 130, 1981, pp.115 y s.s.

<sup>718</sup> . Rúa Moreno, J.L.J., y Ordeig Fos, J., “La duración del contrato de trabajo y formas de contratación en cuanto a temporalidad de la prestación (trabajo temporal y a tiempo parcial)”, *El Estatuto de los Trabajadores*, Jornadas de estudio de los magistrados de trabajo, Madrid, 1980, p.41.

<sup>719</sup> . Sempere Navarro, A.V., op.cit., p.147; Iglesias Cabero, M., “Vacaciones anuales”, DL, octubre, 1987, p.103. Yanini Baeza, J, *La contratación...*, op.cit., pp.126-127, y González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p. 246.

<sup>720</sup> . Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., p. 319.

Además, cabe plantearse qué consecuencias tiene el modo de distribución del trabajo a tiempo parcial, no solo ya frente al tiempo completo, sino también entre el propio trabajo a tiempo parcial –vertical y horizontal -. Parece que sería discriminatorio un distinto tratamiento, únicamente en función de la distribución, ya que provocaría efectos muy distintos a situaciones equivalentes. En consecuencia, si aplicásemos este criterio para el devengo de los días de vacaciones, estaríamos ante dos tratamientos totalmente distintos, en unas situaciones de la misma cantidad de prestación. Es más, en el supuesto de un trabajador a tiempo parcial vertical puede llegar a ocurrir en la práctica, que gozase de menos días de vacaciones que el horizontal. Con lo cual, además de ser discriminatorio, podría dar lugar a prácticas abusivas y peligrosas. Por ejemplo, al empresario le podría interesar más que un trabajador a tiempo parcial, aun realizando las mismas horas, lo hiciera en el tipo vertical que en el horizontal, ya que así tendría derecho a menos días de vacaciones.

Por todo ello, cabe concluir diciendo que el modo de distribución de la jornada no debe influir para nada en el cálculo de los días de vacaciones, sino únicamente la duración de la relación. Pero eso sí, teniendo en cuenta si se producen o no interrupciones en la misma, ya que éstas deben descontarse de la vida de la relación laboral.

En último lugar, resta por analizar la remuneración de las vacaciones. El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece como regla general su carácter retribuido. Por tanto, no cabe duda de que deban retribuirse. Así, debemos cuestionarnos entonces cómo deben abonarse, si como a los trabajadores a tiempo completo, o si por el contrario, el tiempo parcial presenta algún tipo de peculiaridad. En el caso de que no las presente, regirá el principio de equiparación respecto a los trabajadores a tiempo completo. Si las presentase regiría al principio de proporcionalidad. El trabajo a tiempo parcial se retribuye en función del tiempo trabajado. Por la misma regla de tres, si las vacaciones suponen un descanso retribuido como si de trabajo se tratase, serán, por tanto, remuneradas en proporción al tiempo trabajado.

#### IV.2.6. Las horas extraordinarias

IV.2.6.1 Sobre la posibilidad de realización de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial en materia de horas extras plantea contradicciones. En el derecho francés y en el italiano se encuentra prohibida tal posibilidad. Asimismo en la negociación colectiva se ha intentado en algunos casos desautorizarlas, y en otros controlar su prestación, e incluso se prevé que en los supuestos que se supere la jornada parcial su conversión en contrato de trabajo a tiempo completo, y en los casos en los que se supere la jornada de los ya derogados por la legislación laboral “trabajadores marginales” que se convirtieran en trabajadores a tiempo parcial ordinarios. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>721</sup> cita algunos ejemplos de algunos convenios colectivos en los que se han producido tales circunstancias, a saber: Convenio colectivo de ámbito nacional para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas de 1994, artículo 14.4; Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del de 1995, artículo 15 bingó.

Así, parece contradictorio permitir la realización de horas extras en el trabajo a tiempo parcial por varios motivos.

En primer lugar, el trabajo a tiempo parcial nace como una medida de reparto del empleo. De modo que en cada puesto de trabajo se emplearía menos tiempo, y se podrían contratar a más trabajadores para que ocupen los tiempos dejados libres. Lo que se pretendía era repartir de forma solidaria el poco trabajo existente entre el mayor número de trabajadores posible.

Seguidamente, si el principal rasgo que especifica y configura al trabajo a tiempo parcial, no ya como modalidad contractual, sino como razón de ser reside en la menor duración de la jornada, nos preguntamos qué sentido tiene el posibilitar ampliarla. Realmente nos encontramos ante dos conceptos opuestos, que conducen a un trabajo a tiempo parcial que se mueve en direcciones contrarias, e incompatibles. Así, el profesor LÓPEZ GANDÍA critica la realización de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, por considerarlo un contradicción, ya que *quien está por debajo de la jornada*

---

<sup>721</sup>. González del Rey Rodríguez, I., op.cit., p.235.

*ordinaria lleve a cabo horas extraordinarias, que de calificarse como estructurales cotizarán la mitad a la Seguridad Social”<sup>722</sup>.*

En consecuencia, la utilización de las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial parece alterar incluso la propia naturaleza del contrato, al prolongar su duración, al mismo tiempo que se produce un menor reparto de empleo. A lo que habría que añadir que el recurso a las horas extra podría ser la vía idónea del fraude. Podría representar el caso ideal para contratar a un trabajador a tiempo parcial con una jornada muy reducida, que se le podría ver incrementada por la realización de horas extra con el límite legal establecido, si sumásemos las horas prestadas a tiempo parcial al número de horas extraordinarias nos podríamos encontrar con que, quizás, equivaliera a una jornada a tiempo completo, o que incluso la superase. Con lo cual, se está abriendo una gran puerta al fraude, ya que la finalidad principal de esta práctica sería el pretender realizar un contrato de trabajo a tiempo completo camuflado.

En síntesis, el admitir la posibilidad de prestación de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, puede ocasionar situaciones muy distintas a las del ánimo del legislador, que no es otro que el de proporcionar una mayor flexibilidad al trabajo a tiempo parcial, cuando en realidad, tal opción resulta innecesaria en el tiempo parcial, ya que se trata de una figura eminentemente elástica, en la que, tanto su jornada como su distribución le proporcionan una gran capacidad de integración a las demandas organizativas y productivas<sup>723</sup>, a la que el empresario acude por tratarse obviamente de una duración de la jornada menor, reducida. Con lo cual, carece de sentido pretender ampliarla cuando su razón de ser es esa misma aminoración del tiempo de trabajo. Además, teniendo en cuenta que también se trata de una figura contractual que pretende cubrir las expectativas del trabajador: el compatibilizar varios trabajos o su vida familiar y profesional, por lo que si se permitiera la ampliación de la jornada, quizás tales expectativas se verían frustradas.

---

<sup>722</sup>. López Gandía, J. "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo", AL, nº 14, 1996, p. 323.

<sup>723</sup>. Merino Senovilla, H., op.cit., pp.222-223.

Además, esta situación se agrava más aun si tenemos en cuenta que, en nuestra legislación laboral el incumplimiento del límite máximo de horas extra se encuentra regulado en el artículo 7.5<sup>724</sup> de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>725</sup>. Este precepto lo configura únicamente como una infracción grave, con su correspondiente sanción en el artículo 40<sup>726</sup>.

Estas situaciones pueden acabar propiciando que un contrato de trabajo que se haya pactado a tiempo parcial a través del recurso a las horas extra, acabe realmente convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo completo. Como ejemplo de ello GÓMEZ ABELLEIRA<sup>727</sup> cita una Sentencia del TSJ de Valencia de 6 de febrero de 1996<sup>728</sup>, en la que el citado Tribunal se pronuncia sobre un caso concreto en el que a una persona se la contrataba para prestar servicios primero para una hora, y más tarde para dos al día, pero por el recurso a las horas extra prestaba sus servicios a jornada completa. El TSJ estimó que se trataba de un claro fraude de ley, y aplicó la normativa correspondiente, recogida en el artículo 6.4 del Código Civil. Asimismo, existe otro ejemplo de fraude de extensión de la jornada de un contrato de trabajo a tiempo parcial, en la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de León de 26 de octubre de 1995<sup>729</sup>.

El uso indebido de las horas extra en el trabajo a tiempo parcial puede llegar a incidir sobre la propia naturaleza del contrato de trabajo<sup>730</sup>. Con lo cual, nos encontraríamos ante un claro abuso<sup>731</sup> que conduciría a la

---

<sup>724</sup>.Artículo 7“Son infracciones graves:... 5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.

<sup>725</sup>.Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>726</sup>. Artículo 40: “Las graves con multa, en su grado mínimo, de 300,52 a 601,01 euros; en su grado medio, de 601,02 a 1.502,25 euros; y en su grado máximo, de 1502,54 a 3005,06 euros.”

<sup>727</sup>. Gómez Abelleira, F.J., op,cit., pp. 624.

<sup>728</sup>. Aranzadi 1061.

<sup>729</sup>. AL, nº 8-1996, nº 371.

<sup>730</sup>. En este mismo sentido, Alfonso Mellado, C.L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Valencia, 1999, p.81.

<sup>731</sup>. Sentencia del TSJ de Galicia de 23 de octubre de 1997, Ar.3788, en la que se considera que únicamente se podría admitir si el desconocimiento de lo pactado se produjera en el devenir de la relación laboral, ya que si realmente responde a una voluntad ya existente en la fecha de la contratación, en este caso la simulación del verdadero objeto del contrato lleva a aplicar el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores. De tal forma que, la nulidad de la cláusula sobre la jornada parcial determina que el objeto del contrato sea el real de jornada completa. En consecuencia, con el transcurso del tiempo se llega a realizar una jornada

consideración de una estrategia en fraude de ley, con la subsiguiente sanción: la consideración como trabajador a tiempo completo<sup>732</sup>.

Sin embargo, la superación de la jornada puede afectar a la duración de la misma, pero no puede desde luego, tener consecuencias respecto a la temporalidad o indefinición de la relación<sup>733</sup>.

IV.2.6.3. Régimen actual de las horas extra: Artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores: prohibición legal

El legislador en Real Decreto 15/1998, de 27 de noviembre toma conciencia de esta situación, intenta darle una solución, y opta por prohibir<sup>734</sup> la prestación de horas extraordinarias<sup>735</sup>, pero únicamente un tipo muy particular de ellas, las denominadas voluntarias.

Se sigue permitiendo, pues, el recurso a las horas extra, aunque solamente a aquellas llamadas obligatorias, es decir, las que se refieren al artículo 35. 3 del Estatuto de los Trabajadores. Éstas responden a razones excepcionales de urgencia<sup>736</sup> y distintas a las de la propia organización

---

efectiva y habitual superior a la pactada, en tal supuesto habrá de entenderse producida una novación objetiva y modificativa del contrato, artículo 1.204 del Código Civil. De este modo, la actuación de la empresa incurriría en fraude de ley (artículo 6.4 del Código Civil) y en censurable abuso de derecho (artículo 7.2 del Código Civil). La Sala destacó el hecho de que la trabajadora fuera contratada para 47 horas al mes, y en la práctica llegara a superar las 54 semanales.

<sup>732</sup> . Artículo 6. 4 del Código Civil: “*Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir.*”

<sup>733</sup> . Sentencia del TSJ Andalucía/Granada de 5 de enero de 1993, AS 1993, 48. TSJ Castilla y León/Valladolid de 11 de julio 1995 , AS 1995, 2952; TSJ Castilla y León/Valladolid de 16 enero 1996, As 1996, 52; TSJ Andalucía/Granada de 14 de febrero 1996, As 1996, 1026.

<sup>734</sup> . Brollo, M., *Il lavoro subornato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia del lavoro subordinato*, Nápoles, 1991, pp.117-118, en Italia su realización se encuentra prohibida para los trabajadores a tiempo parcial, y solamente se admite bajo la exigencia de tres requisitos, a saber: se encuentre previsto en el convenio colectivo ; el trabajador acepte ; y obedezca a determinadas exigencias organizativas.

<sup>735</sup> . En la regulación anterior se observaba que en determinados convenios colectivos se optaba por limitar el uso de las horas extraordinarias, o bien prohibiéndolas, o bien estableciéndoles límites para el caso de los trabajadores a tiempo parcial, o incluso previendo la novación contractual del contrato de trabajo a tiempo parcial en otro contrato de trabajo a tiempo completo. Así, por ejemplo sucede en el convenio colectivo de ámbito nacional de 1994 para el ciclo del comercio del papel y artes gráficas en su artículo 14 ; el convenio colectivo de 1995 para las empresas organizadoras del juego del bingo, artículo 15.

<sup>736</sup> . El TS en sentencia de 22 de junio de 1990, Ar. 6379, ha considerado que para calificar una situación como de siniestro o daño excepcional hay que partir del elemento



empresarial; las que persiguen evitar males mayores, e incluso repararlos<sup>737</sup>. Se trata en realidad de la realización de horas con carácter de emergencia<sup>738</sup>, que no encajan dentro de la actividad ordinaria de la empresa, ni se corresponden con actividades planificadas con antelación.

La característica principal de este tipo de horas extra reside, pues, en su imprevisibilidad. Pero no por razones de excesos de demandas, o de organización empresarial, sino porque responden a motivos que no dependen de la voluntad del empresario, sino a razones objetivas, como pudieran ser causas de fuerza mayor, o casos fortuitos, que hacen necesaria la prestación de más servicios por encima de la jornada laboral ordinaria.

Se ha considerado necesario el mantenimiento de este tipo especial de horas extra, por su propio carácter peculiar, ya que el no autorizarlas tampoco tiene ningún sentido por la sencilla razón que no responden a necesidades organizativas o productivas, sino únicamente a razones de fuerza mayor, que no dependen de la voluntad del empresario; con lo cual estas horas nunca podrán ser utilizadas por propia definición en fraude de ley, con el fin de superar el trabajo a tiempo parcial hasta convertirlo en trabajo a tiempo completo. Así, el prohibirlas podía dar lugar al mismo contrasentido que mantener las horas extras voluntarias.

Además, cabe tener en cuenta que estas horas no infieren en la duración de la jornada máxima. Con lo cual, no alteran el carácter del contrato de trabajo a tiempo parcial al aumentar la jornada de trabajo, ya que realmente no computan a efectos de duración máxima.

---

objetivo y no del subjetivo del daño o la avería. Así, no cabe concebir como siniestro la simple situación imprevista.

<sup>737</sup> . Convenios nº 1, 67 y 31 de la OIT.

<sup>738</sup> . Sala Franco, T., VVAA, op.cit., p. 436.

## **IV.2.7 Las horas complementarias**

### **IV. 2.7.1. Introducción**

Aunque el legislador ha decidido la prohibición de las horas extra en el contrato a tiempo parcial, ya que ha entendido esta es la mejor opción ante los problemas que suscitaban, ha sido también consciente de la rigidez que podía plantear la prohibición total de superación de la jornada laboral en el trabajo a tiempo parcial, salvo las horas extra de carácter urgente. Por este motivo, ha creado en 1998 una nueva figura con régimen propio en la que rige el principio de voluntariedad. Se pretende así, dar salida al trabajo extraordinario prestado por encima de la jornada laboral pactada a tiempo parcial. Esta novedosa figura se encuentra constituida por las llamadas “horas complementarias”<sup>739</sup>.

Sin embargo, aunque el legislador se preocupó por diseñar un régimen jurídico muy detallado - como ahora veremos -, en la disposición adicional única dejó una puerta abierta a una posible revisión del régimen de las horas complementarias –entre otras materias -.

Así, dispuso que el Gobierno analizando los resultados de la aplicación práctica de la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial, y tras consultar o, en su caso, a propuesta de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, podría impulsar cambios legislativos en relación con las horas complementarias en los siguientes puntos, a saber: en el límite máximo objeto de pacto, en la distribución y forma de realización de las mismas, así como en los límites y condiciones para la consolidación.

Estas medidas supusieron que en principio, el régimen establecido para las horas complementarias no fuera del todo definitivo, ya que podía estar sujeto a cambios, y esto fue lo que ocurrió en el año 2001, fecha en la que tal régimen fue revisado.

---

<sup>739</sup> . Ballester Pastor, M.A. “La adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial”, Relaciones Laborales, nº15-16, 1998, p. 206, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas considera que únicamente las horas que superen la duración de la jornada laboral fijada para los trabajadores a tiempo completo se considerarán horas extraordinarias, y no las que superen la jornada habitual de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Asunto Helmig, sentencia de 15 de diciembre de 1994, asuntos acumulados 399/92, 409/92, 425/92 y 78/93. Con lo cual, puede decirse que ya se apuntaba a un tipo especial de horas prestadas por encima de la jornada a tiempo parcial, que no podían ser consideradas horas extraordinarias, ya que no superaban la jornada de los trabajadores a tiempo completo.

Cabe decir que, esta disposición encontró su razón de ser en la propia novedad de la figura, de forma que el legislador consideró que quizás su aplicación práctica podía ocasionar problemas, o que no estaba suficientemente bien concebida para dar solución a cuestiones que en la realidad práctica podían plantearse.

#### IV.2.7.2. ¿Cómo deben entenderse las horas complementarias?

El artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, distingue entre las horas ordinarias y las horas complementarias<sup>740</sup>; y estas últimas se caracterizan por tomar matices tanto de las horas ordinarias como de las extraordinarias<sup>741</sup>.

En principio deben considerarse horas complementarias aquellas que se prestan de forma adicional a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>742</sup>, pero con la condición de que tal adición no suponga la superación de la jornada considerada como tiempo parcial, es decir, que la suma de las horas complementarias a las horas que se trabajen a tiempo parcial no podrá superar la jornada a tiempo parcial llegando por tanto a alcanzar al tiempo completo.

En definitiva, la creación de esta nueva figura, trata de responder a aquellas horas de trabajo que se prestan por encima de la jornada de trabajo, y que con la prohibición de la realización de horas extra, tal superación no resultaba posible. En esencia, pues, el concepto de hora extra y hora complementaria es prácticamente el mismo. Pero con la diferencia de que las horas extras podían implicar la superación de la jornada a tiempo parcial, mientras que las horas complementarias, en ningún caso, podrán aumentar la jornada a tiempo parcial hasta transformarla en tiempo completo.

---

<sup>740</sup>. Suárez Fernández,A., “Contrato a...”,op.cit.,p.98, con la reforma de 1998 en esta modalidad contractual el tiempo ha sido dividido en tiempo de trabajo ordinario y tiempo de trabajo complementario.

<sup>741</sup>. Suárez Fernández,A., “Contrato a...”,op.cit.,p.99, de las ordinarias toman su retribución, cotización, y el respeto a la jornada y descansos que afectan a la jornada ordinaria. Mientras que de las extraordinarias adoptan su carácter adicional a la jornada ordinaria y su carácter voluntario.

<sup>742</sup>. Casas Baamonde,E., “La nueva...2,op.cit.,p.545, el legislador cuando lo introduce en 1998, lo consideró como un instrumento ideado para favorecer la contratación indefinida a tiempo parcial, procurando así mismo su flexibilización mediante la posible adición de un tiempo de trabajo complementario.

Con lo cual, la diferencia resulta realmente sustancial, ya que se trata de evitar los abusos en relación a la prolongación de la jornada a tiempo parcial de forma indiscriminada<sup>743</sup>. Así, a lo que se intenta dar salida es a la prestación de servicios por encima de la jornada laboral a tiempo parcial pactada, sin que ello conlleve ningún tipo de abuso o fraude.

Y así, aunque en principio la idea es básicamente la misma que la de las horas extra su régimen va a ser bien distinto. Como muestra de ello, baste con decir que se exige como requisito previo para su realización que hayan sido acordadas por las partes de mutuo acuerdo.

En definitiva, puede decirse que las horas complementarias suponen una bolsa de horas que se pactan con el trabajador, y que se ponen a disposición del empresario para que en el momento que considere oportuno, pueda utilizarlas y ponerlas en práctica, de tal forma que, en última instancia, se pretende dejar en manos del empresario la posibilidad de prolongar la jornada laboral inicialmente pactada a tiempo parcial, sujeta a unos límites: su pacto previo expreso y el sometimiento a un régimen jurídico.

Asimismo, en la regulación de las horas complementarias se observa un continuo llamamiento a la negociación colectiva, especialmente a los Convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, a los de ámbito inferior; de tal forma que, su función va a ser impulsar las horas complementarias, así como determinar su régimen jurídico adaptándolo a las necesidades de cada sector.

#### IV.2.7.3. Límites legales a la realización de horas complementarias

##### IV.2.7.3.1. Pacto expreso

En primer lugar, la legislación laboral exige como requisito previo que su prestación haya sido acordada. Por lo cual, requieren de un pacto concreto al respecto que se exige además que sea expreso<sup>744</sup>. Sin embargo, resulta indiferente que ese pacto sea simultáneo o posterior al contrato de trabajo a tiempo parcial, dejando a las partes la libertad de pactarlas cuando ellas lo consideren oportuno. Lo que queda claro es que ha de tratarse de un pacto

---

<sup>743</sup> . Sentencia del TSJ Valencia de 6 de febrero de 1996, Ar.1061.

<sup>744</sup> . Suárez Fernández,A., “Contrato a...”,op.cit.,p.107, es una diferencia respecto a las horas extraordinarias que aunque también se caracterizan por la voluntariedad(en el empresario para ofrecerlas y en trabajador para aceptarlas) no requieren de pacto expreso

individual, y que no cabe pacto colectivo, a diferencia de las horas extraordinarias.

Lo más relevante que se puede resaltar es el carácter voluntario de las mismas para ambas partes. Así, se habla de un “pacto”, de forma que da opción, por un lado al trabajador para que las acepte antes de su realización, siendo libre tanto de aceptarlas como de no hacerlo, y únicamente le resultarán exigibles si las ha aceptado.

Por otro lado, el empresario también puede elegir entre acordarlas o no acordarlas, pero únicamente podrá exigir su realización en el caso en el que las haya pactado, y en el momento en el que él lo estime oportuno. Se deja en manos del empresario el que determine cuándo habrán de prestarse. Ello resulta lógico, ya que el empresario es el encargado de organizar y planificar el trabajo y él conocerá mejor que nadie el momento más necesario en la empresa para la prestación de tales horas.

Cabe decir al respecto que aunque esta consideración del mutuo acuerdo en las horas complementarias no resulta del todo nueva, se persigue reiterar y remarcar el carácter voluntario que debe regir el trabajo a tiempo parcial, tal y como se puede observar tanto en la Directiva Comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial, como a lo largo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, decimos que este carácter voluntario no resulta del todo nuevo en materia de superación de la jornada laboral, porque las horas extra gozaban ya de este carácter. De hecho, la voluntariedad de las horas extra afectaba tanto al trabajador como al empresario, ya que ni el primero viene obligado a prestarlas – salvo las de carácter urgente -, ni el segundo está obligado a proponerlas<sup>745</sup>.

Se exige que el pacto se formalice por escrito, y en el modelo oficial que se establezca, en el que debe constar el número máximo de horas complementarias a prestar<sup>746</sup>, de tal forma que si no se redacta por escrito es como si no se hubiese

---

específico, aunque pueden haberse previsto en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo.

<sup>745</sup> . Sentencia del TSJ Aragón de 30 de octubre de 1996, Ar.4288.

<sup>746</sup> . La disposición final primera.2 del Real Decreto-Ley 15/1998 se delega en el Director general del INEM para que sea el que le dé forma al modelo de pacto de las horas complementarias.

pactado<sup>747</sup>. En consecuencia la forma escrita en el pacto de las horas complementarias posee naturaleza constitutiva, a diferencia de lo que ocurre con la forma del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico laboral, que únicamente tiene carácter a modo de prueba.

Por el contrario, cabría preguntarnos pues, qué ocurriría si el pacto se celebrase por escrito y cumpliera todos los requisitos que se exigen legalmente, pero no constase en modelo oficial. El actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores no resuelve la cuestión, pero deberíamos inclinarnos por entender que lo fundamental es la redacción por escrito, y que tal falta no debiera afectar a la propia existencia del pacto, es decir, a la validez<sup>748</sup>.

Asimismo, el artículo 12.5.h) establece que el pacto de las horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, deben respetar tanto las disposiciones legales como las convencionales; de tal forma que, en el supuesto en el que el empresario incumpliera alguna de esas condiciones el trabajador podrá negarse a cumplirlas, aun cuando las hubiera aceptado, y no podrá ser sancionado de ninguna forma. Esta previsión soluciona el que el empresario en estos casos pudiera alegar desobediencia<sup>749</sup>, e incluso llegar a sancionarle con la máxima sanción: la del despido disciplinario.

Por todo ello, debe considerarse que las órdenes empresariales que contradigan y excedan de sus límites, únicamente serán de obligado cumplimiento si responden a casos de fuerza mayor, situación de peligro o riesgo inminente que no sólo deben ser acreditadas por el empresario, sino que no puedan ser remediadas sin la colaboración, el trabajo, de la persona a la que se le impone.

---

<sup>747</sup>. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.73, la previsión normativa de un pacto específico y separado constituye la garantía más eficaz para asegurar que se trata de un pacto de libre aceptación para el trabajador, y que la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial no lleva aparejado compromiso alguno de aceptación de la propuesta empresarial de prolongar la jornada.

<sup>748</sup>. Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p. 86. Rodríguez-Piñero Royo, M.C., y Calvo Gallego, F.J., *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Valencia, 2000, p.77. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.89.

<sup>749</sup>. En la prestación de horas extra la sentencia del TSJ de Valencia, 3 de diciembre de 1996, Ar.4111, entendió que la negativa a prestar servicios fuera de la jornada laboral no constituía una falta grave de desobediencia, que pudiera ser sancionada con un despido disciplinario, ya que en este caso el empresario se estaría extralimitando del ejercicio de su poder de dirección, que está condicionado por tener que respetar la clase, la cantidad, el lugar y el tiempo de trabajo contratado.

Por el contrario, si el trabajador no cumpliera con el pacto de las horas complementarias que ha aceptado, sí podría ser sancionado. El tipo de sanción que se le podría imponer dependería de lo que estableciesen al respecto los convenios colectivos, o si se pudiese probar una desobediencia grave y culpable, podría terminar en un despido disciplinario.

A) La validez del pacto y sus limitaciones: la posibilidad de rescisión por parte del trabajador

El artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores dispone que, el trabajador no podrá incumplir las horas complementarias cuando el empresario le requiera para la realización de las mismas. Sin embargo, si podrá rescindir el acuerdo de las horas complementarias, una vez se haya cumplido un año de su celebración, y con sujeción a un preaviso de quince días, y sólo en tres supuestos determinados por el legislador.

En consecuencia resulta que a tal pacto se le ha otorgado una eficacia, en principio, de corta duración: la de un año<sup>750</sup>. De tal manera que con ello se asegura que al menos durante ese año el empresario tenga la certeza de que podrá requerir al trabajador para la realización de las horas complementarias y no corre el peligro de que antes de que las vaya a necesitar el trabajador rescinda, porque solamente podrá hacerlo al final del año.

Una vez transcurrido el año el trabajador puede decidir sobre la continuidad y futuro del acuerdo, siempre que concurra como hemos dicho alguno de los supuestos previstos legalmente<sup>751</sup>. Los motivos que pueden llevar al trabajador a negarse a realizar las horas complementarias son, la atención a las responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los

---

<sup>750</sup> . Iglesias Cabrero, M y Marín Correa, J.M, *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, Madrid, 1999, p. 41, lo califican de “eficacia temporal precaria”.

<sup>751</sup>. Goñi Sein, J.L., “La nueva regulación del trabajo a tiempo parcial tras la reforma de 2001”, VV AA *La Reforma Laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002*, Valladolid, 2002, p.102 no es posible únicamente por la mera voluntad del trabajador. Riviera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.149 entiende que podría admitirse la posibilidad que se pactara así a través de la negociación colectiva o de la autonomía

Trabajadores; por necesidades formativas – en la forma que reglamentariamente se determine - siempre que se acredite la no existencia de incompatibilidad horaria<sup>752</sup>; o la de la incompatibilidad con otro trabajo a tiempo parcial.

Esta previsión normativa supone una manifestación más del principio de voluntariedad, que como hemos visto impregna toda la regulación del nuevo trabajo a tiempo parcial. Así, cabe destacar ese interés tanto por parte del legislador español como del comunitario, que se manifiesta en las continuas alusiones a la necesidad de que el trabajador otorgue su consentimiento, no sólo ya en la regulación de las horas complementarias, sino en materia también, por ejemplo, de novación contractual.

En contrapartida, al empresario no se le reconoce una posibilidad de este tipo, es decir, no se ha previsto que pueda unilateralmente rescindir el acuerdo, ya que puede decidir sobre la efectiva realización de las horas complementarias.

Aunque, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores no establece nada al respecto, cabe también plantearse si las partes de mutuo acuerdo podrían decidir sobre el futuro del pacto, y entenderlo como si no se hubiese realizado. Esta opción parece posible, ya que no se trata de un derecho absoluto e indisponible, y así lo entienden IGLESIAS CABRERO y MARÍN CORREA<sup>753</sup>; es más las partes pueden decidir novar el pacto que prestaron en su día, y dejarlo sin efecto.

#### IV.2.7.3.2. La relevancia de la duración del contrato de trabajo a tiempo parcial en las horas complementarias

Las horas complementarias se hallan previstas únicamente para los contratos de trabajo a tiempo parcial, de tal forma que quedan excluidos los contratos pactados a tiempo completo, para los que se prevé como medio de superación de la jornada laboral, la realización de horas extraordinarias.

Asimismo, el legislador en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, exige - además de que el contrato de trabajo sea a tiempo parcial -,

---

individual, ya que parece que el artículo 12.5g) del Estatuto de los Trabajadores no constituye un precepto de derecho necesario absoluto sino más bien de derecho necesario relativo.

<sup>752</sup>. Calvo Gallego, F.J y Valverde Asencio, A., “La nueva...”, op.cit., p.188, se tratará de cursos que requieren la asistencia del trabajador.

<sup>753</sup>. Iglesias Cabrero, M y Marín Correa, J.M, *Comentario de...*, op.cit., p. 42.



que tenga una determinada duración. Solamente es posible establecer pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido a tiempo parcial no bonificado, como en el bonificado, como en el fijo-periódico. Se excluyen los supuestos de contratos temporales, incluidos los formativos, ya que éstos por propia naturaleza poseen carácter temporal.

Ello se debe a que el legislador pretende fomentar un trabajo a tiempo parcial sin elementos precarios. Así, si se autorizase el pactar horas complementarias en el tiempo parcial por duración determinada, podría dar lugar a prácticas abusivas. Al mismo tiempo, se persigue establecer más limitaciones a los contratos a tiempo parcial temporal, con el fin de fomentar contratos a tiempo parcial más estables.

#### IV.2.7.4.La cantidad de horas complementarias posibles

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12.5.d) fija el número de horas complementarias que se pueden realizar. Se trata de un límite máximo, únicamente superable por la negociación colectiva, pero no por la autonomía individual.

Así, el legislador establece la regla general de que la cantidad de horas complementarias no podrá ser superior al 15 por cien de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo a tiempo parcial. Se parte de cada caso en concreto, y sobre él mismo se aplicará el porcentaje del 15 por cien. A su vez, la negociación colectiva podrá establecer otro porcentaje distinto, que tendrá como límite la no superación del 60 por cien de las horas ordinarias contratadas. Pero únicamente a través de convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

En última instancia, la cantidad máxima de prestación de horas complementarias vendrá marcada por el propio concepto de trabajo a tiempo parcial. De tal forma que, se prevé expresamente que la suma de la jornada inicialmente pactada y de las horas complementarias, no podrá en ningún caso superar el tiempo parcial. Se pretende evitar prácticas fraudulentas que pudieran convertir un contrato de trabajo concertado inicialmente a tiempo parcial en un contrato de trabajo a tiempo completo.

Asimismo, se observa que a diferencia de las horas extras, no se establece una cantidad numérica que se aplica proporcionalmente en función de la cantidad de horas de trabajo. Sino que, directamente, se marca un porcentaje a aplicar, a saber: el 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, o ser ampliado por convenio colectivo de ámbito sectorial como máximo hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas, o en su caso el límite legal del propio tiempo parcial.

#### IV. 2.7.5. Descansos diario y semanal

La prestación de horas complementarias representa la superación de la jornada pactada a tiempo parcial, con lo cual tal exceso de horas de trabajo puede llegar a influir sobre la distribución de la jornada inicialmente pactada. Así, la realización de estas horas podría suponer la reorganización de la distribución del tiempo de trabajo. El artículo 12.5.e) ha previsto que horas complementarias deberán someterse a los límites legales establecidos en materia de jornada y descansos previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y distribuirse en función de los mismos.

En relación al trabajo nocturno, el legislador dispone que la realización de horas complementarias deberá respetar los límites dispuestos en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este llamamiento a tener que respetar lo dispuesto en ese artículo referente al trabajo nocturno, supone que se permite la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial nocturnos, de tal forma que esta previsión rompe con la regla general de prohibición de realización de horas extraordinarias a los trabajadores nocturnos (artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores). Así, aunque este tipo de trabajadores no puede prestar horas extraordinarias, sí que puede, por el contrario, realizar horas complementarias. De este modo, la jornada máxima de estos trabajadores a tiempo parcial nocturnos con la adición de las horas complementarias, será de ocho horas en un período de referencia de quince días.

En último lugar, se hace referencia expresa en artículo 12.5.f) del Estatuto de los Trabajadores al respeto a lo dispuesto en el artículo 37.1, referido al derecho a un descanso semanal mínimo de setenta y dos horas ininterrumpidas, en los términos que tal precepto determina.

#### IV.2.7.6. Información a los representantes legales de los trabajadores

En el artículo primero apartado segundo del Real Decreto 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, se añade un párrafo nuevo al artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores referente a las competencias del Comité de empresa<sup>754</sup>. Así, con la nueva redacción se incluye que los representantes legales de los trabajadores deberán estar informados sobre el número de horas complementarias realizadas por los trabajadores a tiempo parcial.

#### IV.2.7.7. La distribución y forma de realización de las horas complementarias

En el artículo 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores se establece que las horas complementarias acordadas, en cuanto a su distribución y forma de realización deberán atenerse a lo que se disponga en el Convenio colectivo aplicable<sup>755</sup>, y al pacto de horas complementarias, al cual se le reconoce la posibilidad de prever la distribución y forma de realización. Pero, eso sí, respetando al Convenio, y sólo en el caso de que el Convenio no hubiese previsto nada al respecto, el pacto podría igualmente determinar la distribución, pero ahora sin sujeción a límites. Por estos motivos ESCUDERO RODRÍGUEZ, ha interpretado que se contempla en el plano de aparente igualdad al Convenio y al pacto individual, ya que si nada se establece en el Convenio colectivo la autonomía individual pasa a tener un papel muy destacado<sup>756</sup>.

---

<sup>754</sup>. Dos. “El punto 1 del apartado 1 del artículo 64 queda redactado en la forma siguiente:

2. *Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación”.*

3.

<sup>755</sup>. Antes de la reforma del 2001 se establecía que se estará a lo que disponga en los Convenios colectivos sectoriales, o, en su defecto, de ámbito inferior.

<sup>756</sup>. Escudero Rodríguez, R., “Propósitos y...”, op.cit., p.1655.

Respecto a la remisión que se hace a los Convenios colectivos es para que sea la propia negociación colectiva la que establezca las normas por las que deberán regularse las horas complementarias en relación a su distribución a lo largo del año, o en los lapsos de tiempo que corresponda - si el trabajador no desarrolla su prestación todo el año -. En el Estatuto de los Trabajadores no se ha establecido ningún tipo de regulación que deba respetar el Convenio colectivo, que pueda mejorar o que no pueda superar, sino que por el contrario, se deja en manos de la negociación colectiva la absoluta facultad de establecer la normativa en materia de distribución de horas complementarias, que estime oportuno, con la única limitación del respeto a los límites de la jornada y de los descansos. No se trata, pues, ni de un derecho absoluto ni necesario, sino de derechos potestativos.

En cuanto al tipo de Convenio colectivo al que se refiere el legislador, cabe decir que ante esa referencia genérica que se hace al “*convenio colectivo de aplicación*”, puede deducirse que se encuentra incluido cualquier acuerdo colectivo, ya sea estatutario o extraestatutario, así como cualquier pacto que surja de la negociación entre los representantes de los trabajadores y el empresario<sup>757</sup>.

Asimismo, el legislador se limita a establecer un posible régimen de distribución de horas complementarias, que únicamente será de aplicación en aquellos supuestos en los que ni el convenio colectivo sectorial, ni el de ámbito inferior establezcan nada al respecto, es decir, que la ley se aplicará solamente de forma subsidiaria en los casos en los que la negociación colectiva no regule nada o no lo regule del todo<sup>758</sup>. En este sentido, cabe repetir que los convenios colectivos o bien podrán establecer una regulación en los mismos términos que el legislador, o bien de forma más o menos estricta. Sin embargo, el pacto si el Convenio no establece nada deberá respetar este límite impuesto por la ley. Según la cual el trabajador ha de conocer con una antelación de siete días a la prestación<sup>759</sup>, el día y la hora de realización de las horas complementarias<sup>760</sup>.

---

<sup>757</sup>. Rivera Sánchez, J.R., *El proceso de impugnación de convenios colectivos*, Alicante, 2002, p.57. Rivera Sánchez, J.R., *Las horas...*, op.cit., p.57, entiende que si el propio pacto de las horas complementarias, expresión de la autonomía individual puede regular la distribución de las mismas como se va a negar esa posibilidad a cualquier fruto derivado de la actuación negocial.

<sup>758</sup>. Como por ejemplo ocurre con el período de prueba, artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>759</sup>. Purcalla Bonilla, M.A, y Rivas Vallejo, M.P., “Los contratos...”, op.cit. p.11, hay que entender que tales días son naturales.

Parece, pues, que al empresario se le impone la obligación de preavisar al trabajador.

Sin embargo, nada se dice en cuanto a la forma que ha de tomar el preaviso. Con lo cual podemos interpretar que en principio bastará con que sea verbal<sup>761</sup>.

Cabe, además plantearse qué ocurriría si el empresario hubiera avisado al trabajador con la antelación correspondiente, pero que una vez llegado el momento no necesitase que las prestase: ¿estaría el empresario libre de la prestación de las horas que hubiese requerido?, o por el contrario, ¿estaría obligado a tenerlas que asumir? En principio, parece que el trabajador una vez requerido para la realización de horas complementarias se encuentra obligado a prestarlas, y si se niega podrá ser sancionado. Por otro lado, el empresario no tiene ninguna obligación de que se realicen las horas complementarias inicialmente pactadas si no las necesita. Pero, si las requiere, y más tarde decide que no las necesita por causas a él imputables, parece lógico aplicar el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores<sup>762</sup>, e interpretar al respecto que el empresario debe abonarles las horas como si realmente las hubiese prestado.

#### IV.2.7.8. La retribución y cotización a la Seguridad Social

El artículo 12.5.f) del Estatuto de los Trabajadores establece la equiparación de trato de las horas ordinarias y de las complementarias, aunque se trata de dos conceptos distintos –al igual que las horas extras -. En principio, pues, las horas complementarias serán retribuidas como las horas ordinarias. CASAS BAAMONDE interpreta que como mínimo se pagarán con la misma cantidad, salvo que por pacto se acuerde una mayor retribución<sup>763</sup>. Realmente no cabe duda de que el empresario puede pactar con el trabajador una mayor retribución, ya que se trataría de una condición más beneficiosa. Aunque, entiendo que eso queda al arbitrio del empresario, y cumple únicamente respetando el valor de la hora ordinaria.

---

<sup>760</sup>.Alarcón Caracuel,M.R., “Reflexión crítica sobre la Reforma Laboral de 2001”RDS,nº5,p.60.

<sup>761</sup> . En este mismo sentido Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p. 88.

<sup>762</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p. 88. Rodríguez-Piñero Royo,M.c. y Calvo Gallego,F.J.,*Las horas...*,op.cit.,p.99. Rivera Sánchez,J.R., *Las horas...*,op.cit.,p.115.

<sup>763</sup> . Casas Baamonde, E.,”Ley,autonomía...”,op.cit.p.130.

Pero lo que no se prevé es que puedan compensarse en descanso –como ocurría con las horas extraordinarias -, sino únicamente se establece que se abonen como si de horas ordinarias se tratase.

Cabe pues, plantearse si los complementos salariales y las percepciones extrasalariales han de tenerse incluidas en lo que debe entenderse por la cuantía de la hora ordinaria<sup>764</sup>, o si solamente han de incluirse los conceptos salariales.

En principio, parece lógico únicamente considerar a los conceptos extrasalariales parte del valor hora en aquellos supuestos en los que la prestación de las horas complementarias pueda provocar el devengo de determinados gastos. De tal forma que, solamente en estos casos se podrán incluir en la retribución de las horas complementarias los conceptos extrasalariales. En consecuencia, esta práctica no debe considerarse por regla general, sino únicamente en supuestos muy concretos en los que realmente la realización de las horas complementarias ocasionen gastos para el trabajador, que dependerá de las circunstancias y de la configuración de la partida salarial, como por ejemplo: los gastos de locomoción y las dietas de viaje, las percepciones por desgaste de útiles y herramientas, o la adquisición de prendas de vestir para el trabajo, las propinas, etc.

En cuanto a los complementos salariales se perciben efectivamente por el trabajo realizado, y pueden abonarse tanto en metálico como en especie- teniendo en cuenta que éstas no podrán exceder del 30 por cien de las percepciones salariales del trabajador -. Estos son los que deben considerarse al retribuir las horas complementarias, ya que son los que componen el valor real de la hora de trabajo ordinaria.

En segundo lugar, el precepto se refiere a horas complementarias efectivamente trabajadas, ya que se entiende que solamente serán retribuidas aquellas que realmente se presten, y no todas aquellas que se hubieran pactado inicialmente.

En tercer lugar, y como novedad más importante y peculiar frente a las horas extra, es que cotizan a la Seguridad Social como verdaderas horas ordinarias. Esto supone que computan a efectos de bases de cotización, de

---

<sup>764</sup> . Cabeza Pereiro, J y Lousada Arochena, J.F. *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, 1999, p. 59.

períodos de carencia, y de bases de las posibles prestaciones<sup>765</sup>. Ello se contrapone con las horas extra, ya que éstas no computan en la base de cotización - con la única excepción de la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales - ni a efectos de cobertura de períodos de carencia, ni para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones sociales. A lo único a lo que están sujetas es a una cotización adicional por parte del empresario y de los trabajadores<sup>766</sup>, con arreglo a los tipos que se establezcan en las leyes anuales de presupuestos<sup>767</sup>, que estarán en función de que se trate de horas extra voluntarias o estructurales, que en estas últimas es menor.

Con lo cual, es obvio que para el trabajador las horas complementarias resultan mucho más ventajosas que las horas extraordinarias<sup>768</sup>, por el sencillo motivo de que computan a efectos de Seguridad Social.

Asimismo, en el Estatuto de los Trabajadores se exige que tanto el número de horas complementarias como su retribución, deberán constar en el recibo individual de salarios, así como en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

---

<sup>765</sup> . Real Decreto-Ley 15/1998, en su artículo segundo.dos modifica la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, quedando redactado de la siguiente forma, a saber: “1. *La protección social derivada de los contratos a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas: Primera. Cotización. A) la base de la cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias....c) las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.*”.

<sup>766</sup> . Artículo 111 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

<sup>767</sup> . Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, ha establecido en su artículo 100.dos.3 que cuando se trate de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor la cotización adicional será del 14%, el 12% corresponde el empresario y el 2% al trabajador. Si fueran horas extraordinarias no comprendidas en el párrafo anterior, el 28.30%, del que el 23.6% será a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador.

<sup>768</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., p. 90, señala que también tienen ventaja para el empresario, ya que pueden acceder a cualquier bonificación que se haya establecido como incentivo a la contratación, ya que se aplican a la cotización por contingencias comunes que sobre la base de cotización se efectúa.

#### IV.2.7.9. La consolidación: Situación posterior a la revisión legislativa de 2001

En el actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se ha suprimido cualquier mención a la consolidación de las horas complementarias, que se preveía antes en el artículo 12.5i). Posiblemente ello se deba a que el legislador ha intentado eliminar cualquier rasgo o elemento que pudiera dotar de cierta rigidez al trabajo a tiempo parcial, provocando su desincentivación en la figura del empresario. Un ejemplo de ello es el propio concepto actual de tiempo parcial, en que tiene cabida cualquier prestación de servicios inferior al tiempo completo. Otro ejemplo, lo constituiría la permanencia de las horas complementarias - que dotan al tiempo parcial de una indudable flexibilidad – por permitir al empresario adaptar la jornada de trabajo en el tiempo parcial a las necesidades empresariales y la subsiguiente derogación legal de la consolidación de tales prolongaciones de la jornada en las horas a tiempo parcial inicialmente pactadas. Esta previsión podía aportar la nota de rigidez; y como consecuencia podría inducir al empresario a mostrarse reacio a solicitar la prestación de las horas complementarias inicialmente pactadas, por los efectos que podrían producir en cuanto al aumento de la jornada a tiempo parcial.

En contrapartida, la lucha en aras de la flexibilidad ha provocado en el trabajador a tiempo parcial la pérdida de determinadas garantías: el aumento de la jornada<sup>769</sup> en los supuestos en los que se rebasara la jornada inicialmente pactada a través del recurso de las horas complementarias.

Sin embargo, puede decirse al respecto que nada obsta para que la consolidación se prevea en los Convenios colectivos o en el pacto individual, y en los términos que ha de realizarse. En todo caso será necesario que el empresario acepte pactar y consecuentemente solicitar la prestación de horas complementarias en esas condiciones.

---

<sup>769</sup>. Escudero Rodríguez,R., “Propósitos y...”,op.cit.,p.1657, se ha querido dotar de una mayor flexibilidad a tales contratos, y se han procurado más prerrogativas a los empresarios, y se deja una posición más aleatoria y precaria a los trabajadores a tiempo parcial.



#### **IV. 2.8. Duración del contrato de trabajo a tiempo parcial**

El artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que, los contratos de trabajo a tiempo parcial pueden pactarse tanto por duración indefinida como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad, excepto en el contrato para la formación<sup>770</sup>.

En principio, es posible concertar contratos de trabajo a tiempo parcial temporales, ya sea a tenor de los supuestos de la llamada contratación temporal estructural o de la denominada coyuntural (minusválidos desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo).

Sin embargo, lo que no es posible es pactar prestaciones temporales a tiempo parcial en los contratos formativos, sustitución por jubilación anticipada e interinidad, y para éste último salvo en casos muy particulares.

Asimismo, para determinar las posibilidades de contratación a tiempo parcial en relación a su duración, hay que tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial no constituye una modalidad unitaria, sino que posee submodalidades, a saber: el contrato de jubilación parcial y contrato de relevo, los fijos-periódicos, y el trabajo a tiempo parcial concentrado.

Vamos, pues, a pasar a analizar las distintas combinaciones de contratos a tiempo parcial que pueden producirse en atención a su duración, teniendo en cuenta todo lo expuesto.

##### **IV.2.8.1. Los contratos de duración determinada**

###### **IV.2.8.1.1 Contratación temporal estructural**

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores admite que el contrato a tiempo parcial se concierte por duración determinada en los supuestos legalmente tasados, a saber: eventual, obra y servicio determinado e interinidad.

En contrapartida, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de

---

<sup>770</sup> . Sentencia del TS de 21 de diciembre de 1995, considera que el contrato de trabajo a tiempo parcial se caracteriza por el hecho de que se trabajan menos horas al día, a la semana, al mes , o al año que en el contrato de trabajo a tiempo completo , pero no presenta ninguna particularidad en lo que se refiere al carácter temporal o indefinido, por lo que se

contratos de duración determinada, establece en su artículo 5 que, el contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a tiempo parcial. Sin embargo, el contrato de interinidad no podrá prestarse a jornada parcial de forma general, sino únicamente en casos excepcionales, a saber:

- En el supuesto en el que el trabajador sustituido estuviese contratado a tiempo parcial, o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva vaya a ser a tiempo parcial.

- En segundo lugar, en el caso en el que el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho de la guarda legal (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de nacimiento de hijos prematuros (artículo 37. 4bis). Así como, en aquellos supuestos en los se haya aplicado una reducción de jornada temporal del trabajador sustituido, ya sea a través de la ley o del Convenio colectivo. También se encuentran incluidos aquellos trabajadores que disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, previsto en el artículo 48.4 párrafo 6º del Estatuto de los Trabajadores.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ interpretaba que se podían plantear cuestiones dudosas al respecto<sup>771</sup>, a las que este autor solventaba llegando a admitir la contratación en interinidad y a tiempo parcial para la cobertura de un puesto desempeñado con anterioridad o a ocupar en el futuro a jornada completa. Llegaba a esta conclusión basándose en la propia regulación de la interinidad, aunque no propiamente en relación con el tiempo de prestación sino con la función desempeñada, ya que se permite la no identidad entre el puesto vacante y el que va a ocupar el sustituto.

Sin embargo, con esta nueva posición del legislador de admitir excepcionalmente el tiempo parcial en el contrato de interinidad se da respuesta a todos estos interrogantes, postura que muy acertadamente ya defendía MORRO LÓPEZ<sup>772</sup>. Desde mi punto de vista parece bastante lógico que se haga depender de la naturaleza de la jornada del puesto a cubrir la

---

estará alas reglas generales que rigen para el contrato de trabajo en general, y que se encuentran establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>771</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, pp. 182 y s.s.

admisión de un contrato de interinidad a tiempo parcial. Y en consecuencia, solamente sea posible en los casos de vacante hasta la adjudicación definitiva de la plaza, si el puesto de trabajo se va a desempeñar a tiempo parcial y sustitución, si el sustituto disfruta de una jornada a tiempo parcial; o, si ha ejercido la reducción de jornada por los motivos del 37.4 bis, 37.5 o del 48.4 párrafo 6º. En estos supuestos el sustituto ha sido contratado para cubrir no todo el puesto de trabajo, sino únicamente para complementar<sup>773</sup>. En último lugar, también cabe contratación a tiempo parcial, si de acuerdo con la ley o con el Convenio colectivo se ha pactado una reducción temporal de la jornada del sustituido, y el interino pasa a complementar la jornada.

En consecuencia salvo en los casos descritos no cabe la concertación de un contrato de trabajo de interinidad a tiempo parcial, y de si de hecho se produjera se entendería que el trabajador interino prestaría sus servicios a tiempo completo.

Otra cuestión que, puede plantearse ante el silencio legal es la de la cuantía de la jornada a tiempo parcial del sustituto, es decir, si ha de ser inferior, igual o superior a la del sustituido, a la reducción efectuada sobre el contrato de trabajo del sustituido, o, a la jornada definitiva de la vacante a tiempo parcial. El legislador aunque autoriza en estos casos la contratación a tiempo parcial, no especifica cómo ha de ser esa jornada a tiempo parcial en cada supuesto. Parece pues, en principio, que se podrá pactar una jornada tanto

---

<sup>772</sup>. Morro López, J.J., "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994", T.S núm. 43,1994, p.26.

<sup>773</sup>. Cuando estos contratos se utilizan para sustituir trabajadoras o trabajadores con permiso parental o por maternidad los contratos que se realicen tienen derecho a las siguientes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, a saber:

- los contratos que se celebren para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores) tienen derecho a una bonificación del 100 por cien (Real Decreto-Ley 11/1998) en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

- si se trata de contratos que persiguen sustituir al trabajador excedente por permiso parental o maternidad (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores) tienen derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial y lleven más de un año como perceptores (artículo 14 disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores), las reducciones establecidas son del 95% el primer año, del 60 por cien el segundo año, y del 50 por cien el tercer año.

igual, inferior, o superior<sup>774</sup>; queda al criterio de las partes el determinar la duración, siempre y cuando no supere el límite del tiempo parcial, y en todo caso, si esto se produjera se entendería celebrado a tiempo completo.

#### IV.2.8.1.2 Contratación temporal coyuntural: trabajadores con discapacidad

Tras la reforma de 1997 la contratación temporal coyuntural aborda a un solo tipo de colectivo de trabajadores, con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral: nos referimos a los minusválidos. En estos casos, el legislador permite que se realicen contratos temporales sin tener que acreditar causa temporal alguna que justifique la contratación determinada. Así, el empresario puede concertar contratos temporales tanto en los supuestos de actividades fijas como temporales.

Esta contratación, ante el silencio de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo<sup>775</sup>, interpretamos que es posible fijarla tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Sin embargo, solamente disfrutará de incentivos en materia de Seguridad Social si se concierta a tiempo completo, la empresa recibirá una subvención determinada para los que sean a tiempo completo, y en caso de tiempo parcial disminuirá proporcionalmente en función de la jornada pactada.

#### IV.2.8.2. El contrato de relevo y de jubilación parcial

El contrato de relevo se trata de un contrato de trabajo que puede pactarse por tiempo indefinido o por duración determinada<sup>776</sup>. En este caso, equivaldrá al mismo período que le reste al trabajador para su jubilación total, o al lapso temporal que el trabajador jubilado parcialmente — tras haber alcanzado la edad de jubilación— prorrogue su vinculación laboral con la empresa.

Para el primer supuesto la duración del contrato de relevo no podrá ser superior a cinco años. Así, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores exige como requisito imprescindible para que un trabajador pueda acogerse a

---

<sup>774</sup> . Alfonso Mellado, C.L., *La nueva...*, op.cit., pp.42-43.

<sup>775</sup> . BOE 14 de junio de 2006.

<sup>776</sup> . Garrido Pérez, E. *El contrato...*,op.cit.,p. 14.

esta particular jubilación parcial, que, como máximo, le falten cinco años para su jubilación ordinaria. Se ofrece, de esta manera, un margen muy amplio, ya que únicamente se establece el límite máximo, no haciendo ninguna mención al tiempo mínimo exigible como necesario<sup>777</sup>. En el segundo caso, de forma anual, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación definitiva del trabajador relevado.

De hecho, debemos recordar que el contrato de relevo surge con motivo de una solicitud de jubilación parcial,— ya sea en su versión previa al cumplimiento de la edad de jubilación, en cuyos casos resulta obligatoria la concertación simultánea de un contrato de relevo; o ya se produzca la misma al alcanzarse esta edad resultando voluntaria la celebración paralela de un contrato de relevo — estando íntimamente ligada su vida a la misma. Su existencia depende de que un trabajador próximo a la jubilación, decida anticiparla o habiendo llegado a los 65 años opte por prorrogar su salida del mercado laboral. Sin embargo, en ambos casos su prestación solamente podrá ser de forma parcial.

En síntesis, cabe decir que con las últimas revisiones normativas, se ha pretendido eliminar la ambigüedad que impregnaba al contrato de relevo. Así, era considerado como un contrato por duración determinada y a tiempo parcial, en lugar de favorecer una contratación estable, que tendía a desembocar en una situación de desempleo, una vez transcurrido el plazo que le restaba al cedente para su jubilación. Se ha apostado por un contrato de relevo que puede tanto concertarse por tiempo indefinido<sup>778</sup> como por duración determinada<sup>779</sup>. A su vez, este contrato de relevo puede concertarse a tiempo completo o a tiempo

---

<sup>777</sup>. Ramírez Martínez, JM. “Trabajo a..”, op. cit., pp. 307- 308, entiende que el legislador en todo caso ha pretendido asegurar *una duración mínima* al contrato de relevo, que sería el tiempo que le reste al relevado para llegar a la jubilación total.

<sup>778</sup>. En este caso, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades – Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio -, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusivos; mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios o profesiones con menor índice de empleo femenino; mayores de 45 años; parados que lleven al menos 6 meses inscritos como demandantes de empleo; y minusválidos.

<sup>779</sup>. Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos se incentivará cualquiera que sea su fecha de celebración. Artículo 44.2 Ley 62/2003.

parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Por otro lado, en lo que respecta al contrato de trabajo a tiempo parcial que se concierta con el jubilado parcial durará lo que le falte para jubilarse, porque él lo ha decidido así. Ello no quiere decir que se haya convertido en un contrato de trabajo de duración determinada, sino que simplemente el trabajador ha acordado con el empresario que cuando cumpla 65 años se quiere jubilar. La naturaleza del contrato de trabajo no ha cambiado, porque sí así lo fuera se nos plantearía el problema de la renuncia de derechos por parte del trabajador. Si admitiéramos que se trata de un contrato temporal al cumplir los 65 años obligatoriamente se tendría que jubilar, y a nadie se le puede obligar a jubilarse. Cabe concluir que la única transformación que se opera en el contrato de trabajo del jubilado parcial, es el paso de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial.

En cuanto a la duración del contrato, cabe decir que no ha cambiado y que se trata de un contrato de trabajo concertado por tiempo indefinido, con la peculiaridad de que el trabajador ha especificado cuando se jubila. Esta cuestión resulta de vital importancia, ya que en el supuesto de que por alguna causa sobrevenida se produjera la extinción del contrato de trabajo “ante tempus”, los efectos de una u otra naturaleza (temporal o indefinida), son bien distintos. Así, por ejemplo podría ser el hecho de que se produjera un despido.

Además, cabría preguntarse qué ocurriría si llegada la fecha en que el trabajador se iba a jubilar, el trabajador decide no jubilarse:

- En relación al contrato de relevo no tendría efectos, ya que dado que si se tratara de un contrato temporal, llegado el momento se extingue. Ello no en base a que la causa que lo provocó haya desaparecido, sino porque el término convenido ha tenido lugar, salvo que las partes mediante acuerdo decidieran prorrogarlo por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado, según dispone el artículo 12.6.a) del Estatuto de los Trabajadores, tanto para el caso de jubilación parcial anticipada como para el de prolongación parcial de la prestación de servicios una vez alcanzados los 65 años.

- En lo que respecta al jubilado parcial se tendría que estar a lo pactasen las partes.

#### IV.2.8.3. Posibilidades de trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido

##### IV.2.8.3.1. Trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido y fijos-periódico

A tenor del artículo 12.2 y 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a tiempo parcial prestado por tiempo indefinido podríamos distinguir, a saber: entre el trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido ordinario (no bonificado), el fijo-periódico, y en último lugar el trabajo a tiempo parcial concentrado.

El primero hace referencia a aquél trabajo que se presta de forma interrumpida a lo largo del año, año tras año, pero eso sí, en una jornada inferior a la del tiempo completo.

El segundo corresponde a trabajos fijos dentro del volumen normal de la empresa, pero que únicamente se realizan en determinados períodos al año. La prestación se desempeña de forma interrumpida año tras año, pero siempre conociendo con seguridad la fecha exacta de los servicios.

En síntesis, podríamos decir que la principal diferencia entre el trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido y el fijo-periódico reside en que en el primer caso se trata de una prestación que se realiza a lo largo del año de manera continuada. Mientras que, por el contrario, el segundo responde a actividades que se prestan dentro del volumen normal de la empresa, pero no a lo largo del año<sup>780</sup>, aunque sí de forma continuada<sup>781</sup>, pero únicamente en

---

<sup>780</sup> . El TSJ de Castilla-León (Valladolid) en Sentencia de 29 de octubre de 1996, distingue en un supuesto concreto la diferencia entre un fijo-discontinuo y un contrato temporal de obra o servicio determinado, en este caso el Tribunal interpretó que se trataba de un contrato de obra y no de un fijo-discontinuo –pese a la apariencia externa -, ya que aunque efectivamente los es prestaban servicios en diferentes y sucesivos períodos, tales prestaciones se materializaban en diversos y concretos proyectos, que se programan cada año, y poseen su dotación presupuestaria correspondiente, proyectos en los que además han de influir circunstancias climáticas y de producción, que se traducen en los objetivos marcados, y que por ello tienen sustantividad y autonomía propia para quedar incluidos dentro del contrato de obra o servicio determinado. Asimismo, el TSJ de Castilla- León (Burgos) en sentencia de 9 de febrero de 1998 señala que tanto en el contrato eventual como en el de obra o servicio determinado, la necesidad de trabajo es imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo o reiteración. De igual forma, el TSJ de Extremadura en Sentencia de 27 de marzo de 1998,

determinados períodos del año<sup>782</sup>. La prestación se interrumpe<sup>783</sup> hasta el año siguiente, que vuelve a prestarse en unos ciclos concretos<sup>784</sup>.

Un ejemplo de distinción entre estas dos figuras lo encontramos en la aplicación del Convenio colectivo del sector de Fabricación de Conservas vegetales de 12 de noviembre de 1997(BOE 26/11/1997) que ha generado pronunciamientos jurisprudenciales al respecto.

En primer lugar, la Sentencia del TSJ de La Rioja de 5 de noviembre de 2002, en la que se establecen las diferencias entre el trabajador fijo, el

---

traza la diferencia entre el contrato de obra o servicio determinada y el fijo-discontinuo. Además, la Sentencia del TSJ de Baleares de 16 de abril de 1998, señala que la retroacción de los efectos de la condición de trabajador fijo-discontinuo a los períodos contratados como eventual con anterioridad a la adquisición de dicha condición, ya sea por reconocimiento de la propia empresa, como por sentencia declarativa, depende de las circunstancias que concurran en cada caso, como tipos de contratos realizados en cada caso.

<sup>781</sup> . Mercader Uguina, J.R., “Medidas de fomento de la ocupación y de control del fraude en la protección por desempleo”, RL, números 5 y 6, 1994, pp. 210 y s.s. y Martínez De Viergol Lanzagorta, A., “La problemática...”, op.cit., p. 58, consideran que no se adquiere la condición de trabajador fijo-discontinuo por prestar servicios en actividades de temporada, sino por haber sido contratado inicialmente con tal carácter, o por haber sido llamado o contratado repetitivamente al comienzo de la actividad cíclica y periódica. En este mismo sentido se pronuncia el TSJ en sentencia de 8 de julio de 1992.

<sup>782</sup> . Puede ocurrir que se a su vez el fijo-discontinuo se confunda con un tipo de contrato de trabajo temporal, el eventual, sin embargo la diferencia radica en que el fijo-discontinuo presta sus servicios en determinadas épocas concretas del año y no en el resto de éste, mientras que los eventuales responden a un incremento de la actividad de la empresa en una determinada época, sin que ésta sea cíclica o repetitiva. Así, lo ha entendido el TS en sentencia de 27 de septiembre de 1988, Ar. 7129. En esta línea se encuentran las siguientes sentencias, a saber: TSJ Aragón de 15 de septiembre de 1989, Ar. 786; TSJ de Cataluña de 26 de enero de 1993, Ar. 449; TCT de 23 de septiembre de 1986, Ar.8281. Sin embargo, el TSJ de Galicia en Sentencia de 23 de julio de 1998 para dos casos idénticos, como era el supuesto del personal que prestaba servicios en la campaña de incendios en la Xunta de Galicia como del que realizaba su actividad en la Residencia de Tiempo Libre de C. Orense, entendió que se traba de contratos eventuales o de obra o servicio determinado perfectamente válidos, que fueron concertados para cubrir necesidades de la Administración en aquellos supuestos, negándoles la condición de fijos-discontinuos. Tomando como fundamento que por el hecho de que las actividades se hayan prestado de forma cíclica en varios años no quiere decir que esos puestos de trabajo hayan de adquirir la condición de fijo-discontinuo, ya que no poseen carácter permanente, sino por el contrario, temporal, y atienden a un esfuerzo coyuntural para cada campaña, que puede variar según las planificaciones anuales y los objetivos específicos de cada temporada, y dependiendo además de las disponibilidades presupuestarias.

Además, la Sentencia del TSJ de Baleares en sentencia de 15 de diciembre de 1992, señala que al fijo-discontinuo lo califica el tratarse de una prestación de trabajo de carácter normal y permanente respecto al objeto de la empresa, aunque de realización intermitente, ya sea la empresa de actividad permanente o temporal.

<sup>783</sup> . Sentencia del TSJ de Castilla y León (Burgos) de 9 de febrero de 1998, afirma que existe contrato fijo-discontinuo si independientemente de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo intermitente o cíclico, a saber en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.

<sup>784</sup> . TCT en sentencia de 20 de diciembre de 1985, el final de cada tracto no supone la extinción del contrato de trabajo, sino una simple interrupción, ya que se trata precisamente de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin que por el mero hecho de que en cada



indefinido a tiempo parcial y el trabajador fijo-discontinuo. Se trataba de un caso en el que una trabajadora solicitaba que se le reconociera el derecho a una relación laboral de carácter fijo o indefinido, y no de carácter fijo-discontinuo.

El TSJ entendió que se trataba de una trabajadora a tiempo parcial, porque su jornada en el período del año que presta era inferior a la del trabajador comparable a tiempo completo. Sin embargo, si su jornada hubiera sido la equivalente a un trabajador a tiempo completo, deberíamos hablar de fijo-discontinuo, ya que éste se caracteriza por ser un trabajo intermitente, pero a jornada completa.

Otra circunstancia es que nos encontramos ante una actividad que posee carácter fijo-discontinuo, pero, que, sin embargo se repite en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, frente al fijo-discontinuo, cuyo rasgo individualizador es el total desconocimiento de las mismas. Ello se sustentaba en que en el propio contrato de trabajo las fechas se habían determinado. Así, la campaña de la zanahoria y apio abarcaba del 8 de enero al 31 de marzo, la del pepinillo extranjero del 15 de abril al 15 de junio, el pepinillo español del 15 de julio al 30 de septiembre, y la remolacha del 15 de octubre al 15 de diciembre.

Posteriormente, se halla otra Sentencia del TSJ de La Rioja, de 4 de febrero de 2003, en la que un trabajador fijo de trabajo discontinuo pretende ser considerado como un trabajador a tiempo completo. La sentencia pasa a analizar el caso para determinar si se trata de un contrato de trabajo discontinuo a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que lleva a concluir que se trata de un supuesto de trabajo a tiempo parcial, ya que no ha superado el límite legal.

En último lugar, se encuentra el denominado trabajo a tiempo parcial concentrado en determinados períodos – ya expuestos en el Capítulo II -. Según dispone el Real Decreto 1131/2002, es posible que determinados trabajadores a tiempo parcial pacten con su empresario que la cantidad total de horas a prestar a lo largo del año se concentren en determinados momentos del mismo. Así, existirán meses enteros en los que no se realizará ninguna prestación, por lo que no habrá lugar ni a remuneración ni a cotización. Las remuneraciones correspondientes a esos períodos se prorratean entre los meses

---

temporada la empresa concierte un nuevo contrato de trabajo no supone la ruptura con el contrato originario.

que comprenden todo el ejercicio – aunque en realidad se perciban en los períodos de trabajo -, y sobre esa base se extrae la cuantía correspondiente a la cotización a la Seguridad Social, que se practicará de forma mensual.

IV.2.8.3.2. Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido bonificados

En este apartado debemos distinguir entre dos subtipos de contratos indefinidos que persiguen fomentar la contratación indefinida. Por un lado, encontramos el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que goza de una serie de incentivos en cuanto a una indemnización menor (33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades) por extinción declarada improcedente por causas objetivas, y con ciertas bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes.

Por otro lado, hallamos el programa de fomento del empleo indefinido para el año 2007, que se centra en bonificar los contratos indefinidos celebrados con determinados colectivos con especiales problemas de inserción en el mercado laboral.

A) Fomento de la contratación indefinida

Se establecen dos tipos de incentivos en relación a la contratación indefinida. Unos en atención a la concertación inicial de contratos indefinidos; y otros que atienden a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.

El primer grupo de contrataciones indefinidas a la hora de establecer los incentivos para determinados colectivos en materia de Seguridad Social, prevé expresamente que puedan concertarse estos contratos indefinidos o a tiempo parcial o a tiempo completo, pero con trabajadores desempleados, inscritos en el INEM.

Estos contratos se encuentran dirigidos a aquellos trabajadores con mayores dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral (jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive; mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; personas con discapacidad; mayores de 45 años de edad; y parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos como

demandante de empleo) que son los previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio en el artículo 44 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre y en artículo 10 del Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo<sup>785</sup>, a los que les corresponden algunas bonificaciones en materia de Seguridad Social establecidas en la Disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre<sup>786</sup>, modificadas por el Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

La celebración de contratos de trabajo indefinidos con algunos de estos trabajadores posee una serie de bonificaciones en materia de Seguridad Social. Asimismo, cabe mencionar para la totalidad de los mismos el abaratamiento de la indemnización por despido objetivo declarado improcedente – de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, se pasa a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades -.

También se prevén medidas de fomento del empleo en materia de Seguridad Social para los casos de transformaciones contractuales de contratos formativos o de duración determinada - cualquiera que sea su modalidad contractual y fecha de celebración—, celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007 – en indefinidos, e igualmente se les aplica el abaratamiento del despido ya mencionado.

En lo que a nuestro tema afecta, el legislador permite que estos contratos puedan pactarse a jornada completa, o a tiempo parcial<sup>787</sup>. Frente al silencio legal anterior, el legislador en los nuevos planes de fomento prevé expresamente que el contrato de trabajo indefinido pueda prestarse o a tiempo parcial o a tiempo completo. En consecuencia, esta introducción responde a todas las dudas sobre la materia que surgen tras su aprobación en 1997, que no se preveía nada al respecto expresamente.

---

<sup>785</sup>. BOE 14 de junio 2006.

<sup>786</sup>. BOE 30 de diciembre de 2005.

<sup>787</sup>. González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.195, afirma que “*lo que seguramente no resulte del todo justificado es que no se establezca límite mínimo alguno a la*

En principio, pues, en las nuevas medidas de fomento del empleo se admite que sean los contratos o bien a tiempo parcial, o bien a tiempo completo, e incluso fijos discontinuos.

No podrán concertar este tipo de contratos las empresas que en los seis meses anteriores a la celebración de los mismos hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos casos, la limitación se refiere a la provisión de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los implicados por la extinción o despido. Se excluye la aplicación de esta limitación en el caso de que se tratara de un despido colectivo acordado con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del E.T.

#### B) Programa de fomento del empleo 2007: contratos bonificados

Se refiere tanto a la contratación por tiempo indefinido de una serie de colectivos con dificultades a la hora de integrarse en el mercado laboral<sup>788</sup> como aquellos contratos formativos, relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación que se transformen en indefinidos cualquiera que sea su fecha de celebración que se transformen en indefinidos<sup>789</sup>. Además, también se han previsto tanto bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal como para el mantenimiento del empleo indefinido<sup>790</sup> y para la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo<sup>791</sup>.

Para todos estos casos se han previsto una serie de bonificaciones especialmente en materia de Seguridad Social previstas en los artículos 2 y 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo. Todas las bonificaciones se refieren a jornadas a tiempo completo, de

---

*cuantía de la jornada parcial de los contratos fomentados. No creemos que estos instrumentos de política social deban permitir la promoción de cualquier ocupación.”*

<sup>788</sup> . Artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>789</sup> . Artículo 3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>790</sup> . Artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

tal manera que si el contrato, ya sea indefinido o temporal, es a tiempo parcial dichas bonificaciones se aplicarán en proporción a la jornada reducida<sup>792</sup>.

#### IV.2.8.4. El trabajo a tiempo parcial y los contratos formativos

El artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores excluye expresamente la posibilidad de celebrar contrato de trabajo en formación a tiempo parcial, por lo que solamente resulta factible concertarlo a tiempo completo.

Las razones que pueden ser causa de esta exclusión pudieran encontrarse porque se pretende que el trabajador aprenda una profesión y que por lo tanto, tarde el mínimo tiempo posible en ello. Así, si el trabajador presta sus servicios a tiempo parcial necesitará más tiempo para su formación que si trabaja a jornada completa, ya que el tiempo de dedicación será menor, por el sencillo motivo de que cada jornada de trabajo es inferior a la habitual.

Por otro lado, si tenemos en cuenta que el contrato de formación se caracteriza por proporcionar una formación teórica, por una parte, y práctica, por otra, si redujéramos la duración de la jornada, indirectamente estaríamos aminorando tanto la formación teórica como la práctica.

Además, el legislador ha considerado que si esto se permitiera el trabajador se vería en una situación de precariedad, ya que este tipo de contrato representa una contratación más barata, tanto en materia de Seguridad Social como salarial. Con lo cual, la combinación de estas dos figuras (trabajo a tiempo parcial- contrato de formación) podría considerarse el contrato laboral más precario del ordenamiento jurídico por excelencia.

A diferencia de lo que ocurre con el contrato de formación, en el contrato de prácticas no se establece nada al respecto. Por lo que cabe interpretar que sí

---

<sup>791</sup>. Artículo 2.3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>792</sup>. Artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. “*En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones: El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo. El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada. El 50 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada. El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo*”.

que es posible celebrar contratos en prácticas a tiempo parcial. Además, en el modelo oficial del contrato de prácticas se establece la posibilidad de o bien, concertarlo a tiempo completo, o bien a tiempo parcial.

### DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

<b>DURACIÓN</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CARACTERES</b>
Indefinida	Tiempo parcial común u ordinario	se presta de forma continua
Indefinida	Fijo—periódico	se realiza de forma discontinua pero con fecha de inicio cierta
Indefinida	Fomento de la contratación indefinida o contrato estable y Programa de fomento del empleo indefinido 2007.	Bonificado pero dirigido a determinados colectivos con problemas de inserción en el mercado laboral
Indefinida	Tiempo parcial concentrado	Acumulación de la jornada anual en determinadas épocas del año a través de pacto entre empresario y trabajador
Indefinida	Contrato de relevo	Depende de que un trabajador a tiempo completo reduzca su jornada como mínimo un 25 % y como máximo un 85% para jubilarse parcialmente y se contrate a otro trabajador (contrato de relevo) para que complete como mínimo esa jornada y sea de forma indefinida.

Indefinida	Contrato a tiempo parcial del jubilado parcial sin haber alcanzado la edad de jubilación.	Esta jubilación parcial provoca obligatoriamente la contratación a través de contrato de relevo de un trabajador desempleado o que tuviese un contrato temporal con la empresa para cubrir al menos la parte de jornada dejada vacante.
Indefinida	Contrato a tiempo parcial del jubilado parcial una vez alcanzada la edad de jubilación.	El trabajador al llegar a la edad de jubilación decide jubilarse parcialmente y continuar su actividad laboral en parte. En estos casos no es obligatorio concertar un contrato de relevo.
Temporal Coyuntural: sin necesidad de causa justificativa de temporalidad.	Tiempo parcial temporal coyuntural	Sólo trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, no posee carácter causal, genera derecho a indemnización a su extinción: 12 días de salario por año de servicio e incentivos en materia de Seguridad Social si es a tiempo completo y su reducción si es a tiempo parcial .
Temporal Estructural: causa justificativa de	Interinidad, pero únicamente de manera	Supuestos de interinidad a tiempo parcial:



temporalidad (vacante o sustitución).	excepcional	<p>1)si el trabajador sustituido estuviese contratado a tiempo parcial.</p> <p>2)si se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva vaya a ser a tiempo parcial.</p> <p>3)si el contrato se realiza para complementar la jornada reducida solicitada voluntariamente por el trabajador (como por ejemplo, la guarda legal —artículo 37.5 del ET-, nacimiento de hijos prematuros —artículo 37. 4bis—, disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento —artículo 48.4 párrafo 6º del ET-. Pero no en los casos de reducción de jornada vía artículo 41 del ET(modificación sustancial de las condiciones de trabajo) o artículo 47(expedientes de regulación de empleo).</p>
Temporal estructural: causa justificativa de	Obra o servicio determinado	Actividades con autonomía y sustantividad

temporalidad.		propia dentro de la empresa con duración limitada aunque incierta.
Temporal estructural: causa justificativa de temporalidad.	Eventual	Aumentos de producción o pedidos esporádicos.
Temporal(hasta que se produzca la jubilación total)	Contrato de relevo	Depende de que un trabajador a tiempo completo reduzca su jornada como mínimo un 25 % y como máximo un 85% para jubilarse parcialmente y se contrate a otro trabajador (contrato de relevo) para que cubra como mínimo esa reducción de jornada hasta que el jubilado parcial alcance la edad de jubilación.
Temporal	Contrato de prácticas	El trabajador posee el título habilitante para el ejercicio de la profesión, pero requiere adquirir práctica en la misma.
Temporal	Contrato en formación	INCOMPATIBLE a TIEMPO PARCIAL :el trabajador no posee el título habilitante para el ejercicio de la profesión y pretende aprender un oficio.
Temporal/ Indefinido	Contrato a domicilio	INCOMPATIBLE a TIEMPO PARCIAL.

Temporal/Indefinido	Contrato de relevo	Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
---------------------	--------------------	---

## **IV.2.9. La consideración de la antigüedad en los trabajadores a tiempo parcial**

### IV.2.9.1.El cómputo de la antigüedad

Con la reforma de 1994 el antiguo artículo 2 del Real Decreto 1991/1984, pasó a ser sustituido por el artículo 19 del Real Decreto 2317/1993. Posteriormente, con la revisión normativa del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, se introdujo por primera vez en el propio Estatuto de los Trabajadores - artículo 12 - el principio de equiparación de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo, con la matización de la proporcionalidad, como ya hemos tenido ocasión de comentar.

Así, y a diferencia de como venía ocurriendo con anterioridad<sup>793</sup>, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer una igualdad general, sin especificar nada más, dejando paso a la negociación colectiva con el fin de que matice esa igualdad en relación al tiempo trabajado.

El problema que se nos plantea reside en determinar si en el cómputo de la antigüedad rige el principio de equiparación. Si así fuera, se tomarían en cuenta hasta los períodos de inactividad, como si se tratase de trabajo a tiempo completo. En el actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, observamos que no se especifica la equiparación en materia de antigüedad, sino que, por el contrario, se establece una igualdad en general, salvo las matizaciones que se pudieran derivar en función del tiempo trabajado.

Asimismo a esto hay que añadirle, la existencia de dos subtipos de trabajo a tiempo parcial que podrían suscitar más problemas. En primer lugar, la figura del trabajo a tiempo parcial concentrado en determinados períodos del año, que supone un supuesto de conversión de trabajo a tiempo parcial continuo a discontinuo a iniciativa del trabajador por acuerdo con el empresario. Dicha prestación supone que las horas de trabajo se acumulen en determinados momentos del año. Lo que lleva a que en el tiempo restante se produzcan períodos de inactividad con o sin remuneración. La retribución se

---

<sup>793</sup> . Alarcón Caracuel, M., “Trabajo a tiempo parcial y fijo-discontinuo”, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid, 1995, p. 161.

recibe en el período de actividad, o puede prorratearse a lo largo del año, pero con la obligación de cotizar a la Seguridad Social todo el tiempo, mientras siga en vigor el contrato de trabajo.

En segundo término, la absorción por el trabajo a tiempo parcial de los fijos-periódicos y la desasimilación de los fijos-discontinuos. En ambos casos estamos ante supuestos de trabajos intermitentes con períodos de actividad e inactividad. Los primeros en fechas ciertas, y los segundos en fechas inciertas.

Si tomáramos como referencia la interpretación que de los fijos-discontinuos ha llevado a cabo la jurisprudencia<sup>794</sup> y cierto sector doctrinal<sup>795</sup>, y la aplicáramos al trabajo a tiempo parcial discontinuo, deberíamos excluir en estos casos los lapsos de inactividad del cómputo de la antigüedad.

Con lo cual, la resolución de la cuestión se complica todavía más, y resulta difícil el establecer una regla general a aplicar en materia de cómputo de antigüedad para todos estos trabajadores. Ello se debe, principalmente, a las posibilidades de reducción de jornada que encierra el tiempo parcial, y a la interpretación que se ha hecho en el caso de los fijos-discontinuos.

En consecuencia, a la hora de determinar el cálculo de la antigüedad en el trabajo a tiempo parcial, nos encontramos fundamentalmente ante dos problemas.

Por un lado, el silencio legal al respecto, ya que aunque en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establece la equiparación entre los trabajadores a tiempo parcial y los a tiempo completo, pero no prevé de forma expresa que esto sea así en materia de antigüedad.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la multitud de jornadas que caben en el actual trabajo, llegando incluso a distinguir el tiempo parcial continuo del discontinuo: el fijo-periódico, y el trabajo a tiempo parcial concentrado.

---

<sup>794</sup> . En el caso de los fijos-discontinuos el TS en unificación de doctrina en sentencia de 5 de marzo de 1997, Ar. 2250, entendió que no es posible incluir los períodos de inactividad en el cómputo de la antigüedad. Además, resaltó que en el caso en concreto objeto de estudio el artículo 41 del convenio colectivo no establece equiparación entre los trabajadores continuos y los discontinuos.

<sup>795</sup> . Artículo 4.3 del Real Decreto 2303/1980 de 17 de octubre, posteriormente el Real Decreto 2104/1984 de 21 de noviembre no preveía nada al respecto. Este silencio legal fue interpretado de muy distinta forma por la doctrina, a saber: de un lado, Camps Ruiz, L.M., *Los complementos...*, op.cit., pp.32-33; Ríos Salmerón, B., “La contratación de trabajadores fijos-discontinuos”, DL, nº 16, 1985, p.74, quienes consideran que no se debían incluir los lapsos de tiempo de inactividad, sino realmente el tiempo trabajado; y de otro lado, Cruz Villalón, J., “El contrato de trabajadores fijos-discontinuos en la Ley 32/1984”, RR LL, nº 6, 1985, p. 1046, para quien deben incluirse los períodos de inactividad.

El primero es, claramente, un ejemplo de trabajo intermitente, en el que se combinan períodos de actividad y de inactividad. En el segundo caso, se trata de aquel trabajo continuo a lo largo del año, en el que el trabajador decide acordar con su empresa la concentración del mismo en determinados momentos.

El adoptar una solución no resulta fácil. Respecto a la cuestión del silencio legal, cabe decir que siguiendo las indicaciones del artículo 12, que la antigüedad debe computarse igual que si se tratase de un trabajador a tiempo completo, es decir, se contabilizan todos los días naturales desde el inicio de la prestación. Por tanto, hay que entender que aunque no se concrete nada al respecto, con esa igualdad general se incluye la antigüedad<sup>796</sup>.

En relación al distinto tipo de trabajo a tiempo parcial, y tomando como base esta primera conclusión a la que hemos llegado, no significa que no se puedan producir diferentes efectos jurídicos como acto reflejo de esa divergencia. Así, según la cantidad de reducción del tiempo de trabajo provocaría unas consecuencias u otras, respecto a los derechos – cuantificables - que en la antigüedad dependen del tiempo efectivamente trabajado.

Sin embargo, cabe decir que la minoración de la jornada no se toma en cuenta a efectos de cálculo de la antigüedad, sino que, por el contrario, se aplica un único criterio general para todo tipo de trabajo a tiempo parcial: la suma de todos los días naturales como si se tratase de un trabajador a tiempo completo, se computa desde el mismo momento del ingreso en la empresa<sup>797</sup>. Lo significativo es la duración del contrato de trabajo, y no del tiempo realmente trabajado.

Por el contrario, la mayor o menor reducción del tiempo de trabajo se manifiesta en la determinación de los efectos jurídicos vinculados a la antigüedad, como por ejemplo, en los derechos que dependen de la relación

---

<sup>796</sup> . En este sentido Ramírez Martínez, J.M., op.cit., p.172; García –Perrote Escartín, I., op.cit., pp. 100-101; Pedrajas Moreno, A., op.cit., pp.32-33; y González Del Rey Rodríguez, I., op.cit., p.266.

<sup>797</sup> . Así, lo interpreta Merino Senovilla ; H., *EL trabajo..*, op.cit., p. 285, quien además cita toda una serie de sentencias en ese sentido, como por ejemplo, las del TSJ de Valencia de 14 de mayo de 1990(ar.401), de 14 de febrero de 1991 (Ar.167), de 19 de enero de 1991 (Ar.33), en las que se considera que el cómputo de la antigüedad se genera desde la fecha de ingreso en la empresa, empresario incluso permanece ante un cambio de contrato, como es el caso de un contrato de formación a uno fijo en la empresa, eso sí siempre que se produzca sin solución de continuidad. Asimismo, la alteración de este criterio ha sido considerado como discriminatorio, sentencia de 6 de junio de 1990, Ar.498.

entre la misma y el salario. Así, podría ser el caso de una indemnización por despido, en la que entran en juego no sólo ya la antigüedad en la empresa, sino también el salario del trabajador, que será mayor cuánto más número de horas se trabaje.

La antigüedad será la misma independientemente del tiempo de trabajo<sup>798</sup>. Se trata de dos conceptos distintos: uno hace referencia a la cantidad de horas que se prestan a lo largo de la relación laboral, mientras que el otro se refiere a la cantidad de tiempo que se lleva prestando servicios, es decir, a la vida del contrato de trabajo. Así, podríamos decir que en el caso de los fijos-periódicos se hace mención a una peculiar forma de distribución de la jornada a tiempo parcial, que se caracteriza por períodos de inactividad. Estos, posiblemente, más largos que en otro tipo de trabajo a tiempo parcial, como podría ser el horizontal. Pero no por ello han de descontarse, ya que dichos lapsos están en conexión directa con la reducción de la jornada, y no con la duración menor del contrato de trabajo.

En contrapartida, el fijo-discontinuo es un tipo de prestación que se refiere no a una menor jornada, sino a una menor duración del contrato de trabajo. Se trata, pues, de un tipo de trabajo que no posee carácter anual, y en el que se producen períodos de inactividad. Por ello, tales momentos han de descontarse para el cálculo de la antigüedad.

Sin embargo, lo que no será igual es la cantidad de indemnización, ya que esta dependerá del salario del trabajador. Con lo cual, aunque la antigüedad no se ve afectada por el tiempo de trabajo, sí dependen del mismo los efectos que esta puede provocar en caso de indemnización por despido.

En síntesis, se puede decir que en materia de antigüedad en el trabajo a tiempo parcial rige el principio de equiparación o igualdad. En consecuencia, se considera la misma antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial que

---

<sup>798</sup>. Durán López, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid, 1985, p. 76. Cruz Villalón, J., "El contrato...", op.cit., p.1046. Asimismo, González Del Rey Rodríguez, I, op.cit.p.267, cita como ejemplo al Derecho Francés, en donde el párrafo décimo segundo del artículo L.214-4-2 del Código de Trabajo, determina que la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial se computará como si hubieran estado ocupados a tiempo completo, y así los períodos de inactividad no serán considerados.

para los trabajadores a tiempo completo. No se descuentan los períodos de inactividad, y comienza a calcularse desde el ingreso en la empresa<sup>799</sup>.

En otras palabras, el tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial respecto a la antigüedad - a efectos de nacimiento de determinados derechos que dependen del tiempo de ingreso en la empresa - es el mismo que para el tiempo completo.

No obstante, cabe decir que esta equiparación no es plena. Así, entra en juego el principio de proporcionalidad en los efectos jurídicos que la antigüedad provoca, especialmente en relación a la cuantía económica de los derechos relacionados con la antigüedad, ya que se desprende de la realidad misma.

Esta interpretación no es nueva, sino que de hecho ya se predicaba con anterioridad a la reforma de 1994. Así, pese a que se reconocía expresamente la equiparación en materia de antigüedad, se entendía que respecto a las compensaciones económicas que dependían de la misma, regía el principio de proporcionalidad. OJEDA AVILÉS matizaba afirmando que solamente en algunos derechos residuales la antigüedad será de plena equiparación, como por ejemplo, permisos, excedencias...<sup>800</sup>.

#### IV.2.9.2. Derechos relacionados con la antigüedad: su cómputo

La antigüedad cobra vital importancia no sólo ya por el complemento que genera, sino porque para el acceso a determinados derechos resulta necesario justificar un determinado tiempo de antigüedad en la empresa o, en el puesto de trabajo en concreto.

En primer lugar, y antes de pasar a analizar las distintas materias derivadas de la antigüedad, habría que detenerse en el llamado complemento por antigüedad. El artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores relativo a los derechos de promoción económica - complemento personal por antigüedad -, ha optado - a diferencia de como ocurría con anterioridad a la reforma de

---

<sup>799</sup> . En este sentido, el TSJ de Canarias en Sentencia de 15 de febrero de 1996, Ar.326, consideró que a los trabajadores a tiempo parcial no se les puede exigir un tiempo de trabajo equivalente al de los trabajadores a tiempo completo para causar derecho al complemento de antigüedad. Asimismo, y con anterioridad el TCT en sentencias de 11 de noviembre de 1986, Ar. 12.760, y de 3 de noviembre de 1987, Ar. 23883, no descontó en el cómputo de la antigüedad los períodos de inactividad en los trabajadores a tiempo parcial verticales por días.



1994<sup>801</sup> - por no establecer nada al respecto, únicamente reconoce de forma general a los trabajadores un complemento por antigüedad. En consecuencia, corresponde a la negociación colectiva, o al pacto individual el establecimiento y la determinación de tal complemento.

Por tanto, como nada se establece al respecto habrá que seguir la regla general, y tendremos que atenernos a lo que dispongan los Convenios colectivos, o en su caso el contrato de trabajo. En estas disposiciones se gozará de total libertad a la hora de establecer el cómputo para el complemento de antigüedad. El problema podría plantearse cuando ni el Convenio colectivo, ni el contrato de trabajo dispusieran algo. En estos casos, deberá aplicarse el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores: la equiparación entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Con lo cual, no será posible establecer en la práctica un tratamiento desigual o discriminatorio.

Así, habrá que tener en cuenta que el complemento por antigüedad debe reconocerse en el Convenio colectivo a los trabajadores que lleven en la empresa el tiempo exigido por el mismo. Esto no conlleva que la cantidad de compensación por antigüedad sea igual para todos los trabajadores, independientemente de que sean a tiempo completo o a tiempo parcial, sino que, por el contrario, regirá el principio de proporcionalidad<sup>802</sup>. La compensación del trienio o el quinquenio no será para todos igual.

En cuanto a los derechos laborales relacionados con la antigüedad tienen mayor importancia que el complemento por antigüedad en sí. El legislador exige para acceder a determinados derechos el poseer una concreta antigüedad, sin la cual no es posible su ejercicio. Tal es el caso de la excedencia voluntaria, en la que se exige como mínimo una antigüedad de un año en la empresa para causar derecho a la misma. El problema, pues, que tenemos que dilucidar es

---

<sup>800</sup> . Ojeda Avilés, A., "Los contratos...", op.cit., p. 41.

<sup>801</sup> . Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores de 1984: "1-. *El trabajador en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o en contrato individual.* 2-. *La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por cien a los cinco años, del 25 por cien a los quince años, del 40 por cien a los veinte años y del 60 por cien, como máximo, a los veinticinco o más años.....*".

cómo se computará ese año, es decir, contabilizaremos todos los días naturales, o únicamente el tiempo realmente trabajado. La cuestión que se nos plantea pasa por si debemos tener en cuenta la parcialidad de la prestación, o no.

La solución ha de partir de la idea de que en la legislación laboral actual se establece que los trabajadores a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Por tanto, en este caso rige la igualdad. Esta opinión es compartida por autores como PEDRAJAS MORENO<sup>803</sup>, para quien el cálculo de la antigüedad en el tiempo parcial, a efectos de excedencia, se deben tener en cuenta los períodos de inactividad; GARCÍA ORTEGA<sup>804</sup>, interpreta que el cálculo de la antigüedad se realiza en tiempo de servicios; ARGÜELLES BLANCO<sup>805</sup>, entiende que la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial a efectos de excedencia debe computarse de fecha a fecha, es decir, desde el mismo momento de ingreso en la empresa hasta el que se solicita la excedencia, como si se tratara de trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, este autor establece ciertas matizaciones, que no comparto, ya que considera que no cabe establecer un criterio único para todos los trabajadores a tiempo parcial, y enfatiza la especial función de la negociación colectiva en este punto. Este último apunte nos llevaría a que dentro de los mismos trabajadores a tiempo parcial se podría producir un trato distinto entre ellos, y yo entiendo que su tratamiento debe ser el mismo, y no sólo frente a los trabajadores a tiempo completo, sino entre los mismos trabajadores a tiempo parcial, ya que la parcialidad de la jornada no debe influir a la hora del cálculo de la antigüedad.

En último lugar, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>806</sup>, parte de que los trabajadores a tiempo parcial disfrutan en principio de este derecho, y no parece factible que pueda pretenderse incrementar este plazo basándose en que la prestación se realiza en jornadas inferiores a las habituales.

En síntesis, yo entiendo que por el hecho de poseer una jornada reducida no debe aumentarse en proporción el tiempo necesario para causar derecho a la

---

<sup>802</sup> . Sentencia del TS en unificación de doctrina de 5 de marzo de 1997, Ar. 2250

<sup>803</sup> . Pedrajas Moreno, A., *La excedencia laboral y funcional*, Madrid, 1983, p. 254.

<sup>804</sup> . García Ortega, J., *Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos-discontinuos*, Barcelona, 1990, p.198.

<sup>805</sup> . Argüelles Blanco, A.R., *La excedencia laboral voluntaria*, Pamplona, 1997, p. 198; Informe CES, op.cit., pp.40-41.

<sup>806</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., pp.270-271.

excedencia. Lo contrario provocaría que dependiendo de la duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial el año de antigüedad podría suponer mucho más tiempo. Por ejemplo, imaginemos que la jornada laboral es de 20 horas en vez de 40, precisará de dos años de trabajo efectivo para formar un año. Si esto fuera así, realmente, en vez de exigirle un año de antigüedad para causar derecho a la excedencia, se le estarían requiriendo dos años.

Esta interpretación sería discriminatoria respecto a los trabajadores a tiempo parcial, ya que se les estaría exigiendo el doble de tiempo de trabajo. Si así lo hiciéramos, en el cómputo de la antigüedad para el trabajo a tiempo completo deberíamos también descontar los períodos de inactividad, para ser realmente equitativos- tal y como dispone el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores -.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores utiliza la antigüedad - entre otros factores - como criterio a considerar a la hora de conceder un ascenso<sup>807</sup>. Con lo cual, vuelve a cobrar importancia de nuevo el modo en qué ha de computarse. Así, la legislación establece que los ascensos se producirán en la forma en que los Convenios colectivos lo determinen, y en el caso en el que no se establezca nada al respecto habrá que estar a lo que se pacte en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en ambos casos se tendrán que tomar en cuenta como criterios de referencia a la hora de conceder ascensos, no sólo la antigüedad, sino también otra serie de factores: formación, méritos y las facultades organizativas del empresario.

Y así, en materia de trabajo a tiempo parcial, será especialmente la negociación colectiva la que determine cómo ha de calcularse la antigüedad para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un régimen de parcialidad.

En definitiva, cabe decir que aunque la negociación colectiva tenga la última palabra, y a falta de previsión normativa, no parece lógico exigir un

---

<sup>807</sup> . Artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores: “1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2 Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.”..

mayor tiempo de antigüedad a los trabajadores a tiempo parcial para acceder al ascenso que a los trabajadores a tiempo completo. Ello debido a que la antigüedad empieza a contar desde la fecha del ingreso del trabajador en la empresa. Con lo cual, la antigüedad del trabajador a tiempo parcial ha de ser considerada en términos de igualdad respecto al trabajo prestado a tiempo completo - artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores -. Lo importante no es realmente el tiempo efectivamente trabajado, sino el período de servicios en la empresa, que se calcula desde el momento de la incorporación, y por tanto, se toman en cuenta tanto los períodos de actividad como los de inactividad. La legislación laboral menciona la antigüedad, y no el tiempo efectivamente trabajado. De modo que, si esto fuera así podría provocar que los trabajadores a tiempo parcial no pudieran llegar a alcanzar los ascensos, ni se promocionaran profesionalmente. Además, habría que añadir que podría suceder que el ascenso fuera un puesto de trabajo a tiempo completo. Con lo cual, si les negáramos el ascenso no solamente no los estaríamos promocionando, sino que estaríamos condenándolos a seguir trabajando a tiempo parcial, cuando en muchos casos seguramente estarían trabajando en un régimen de parcialidad no por propia voluntad, sino de forma impuesta.

En este sentido, en los artículos 15 y 17 de la Recomendación 182 de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial, se aconseja que se pongan en práctica los mecanismos necesarios para que los trabajadores a tiempo parcial superen todas las dificultades que encuentran por su parcialidad a la hora de acceder a su formación y promoción profesional. De tal forma que, sea posible que accedan a puestos cualificados y de dirección, al igual que los alcanzan los trabajadores a tiempo completo.

Asimismo, la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997, sobre trabajo a tiempo parcial, dispone en su cláusula 5.d), que han de tomarse las medidas necesarias para que los trabajadores a tiempo parcial puedan llegar a todos los niveles en la empresa, incluyendo puestos cualificados y los de dirección. Además, se ha de favorecer y potenciar su formación y promoción profesional.

De igual manera, la legislación interna en el artículo 12.4f) del Estatuto de los Trabajadores, prevé que los Convenios colectivos establezcan medidas

que faciliten el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, con el fin de favorecer su promoción profesional. Parece que el legislador pretenda que los trabajadores a tiempo parcial tengan la opción de acceder a puestos más cualificados y puedan ascender en los mismos términos que lo haría un trabajador a tiempo completo.

Además, a esto habría que añadir la previsión del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, en materia de movilidad voluntaria – la conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo -, especialmente en el caso de vacantes. Para ello, el empresario deberá informar a los propios trabajadores de la existencia de estas vacantes para que ellos mismos elijan, y si lo desean puedan mejorar su situación, si así lo desean. En todo caso se dispone que los trabajadores a tiempo parcial deberán ser informados de las posibilidades de incremento de su jornada laboral, para así favorecerse de un mayor tiempo de trabajo. Todo ello en función de lo que establezcan los Convenios colectivos sectoriales, o en su defecto, los de ámbito inferior.

En consecuencia, no parece aplicable el principio de proporcionalidad sino el de equiparación. Si aplicáramos el primero, en vez de adoptar las medidas necesarias para su formación y promoción profesional, lo que estaríamos propiciando es establecer más trabas, y más dificultades, de forma que en lugar de facilitar su ascenso se lo estaríamos dificultando, e incluso pudiera ocurrir que lo estuviéramos condenando a un trabajo a tiempo parcial de por vida, sin posibilidad de transformación en un contrato de trabajo a tiempo completo, en el caso que éste fuera de mayor categoría profesional.

De todas formas aunque en materia de ascensos aunque será de aplicación del principio de equiparación, habrá que estar a lo que disponga la negociación colectiva<sup>808</sup>.

En último lugar, e íntimamente relacionado con los ascensos, vamos a comentar el tema de la promoción profesional contenida en el artículo 39.4 del

---

<sup>808</sup> . González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., p.268, apunta que supondrían una excepción los supuestos en los que nos encontremos ante jornadas especialmente reducidas en los que los trabajadores poseen una menor vinculación con la empresa, y con su trabajo.

Estatuto de los Trabajadores con motivo de una movilidad funcional ascendente<sup>809</sup>. Nos estamos refiriendo a las posibilidades de solicitar un ascenso como consecuencia de una movilidad funcional. Se trata del caso en que el trabajador haya desempeñado funciones superiores a las suyas temporalmente durante un tiempo determinado. Así, a un trabajador a tiempo completo el lapso de tiempo mínimo que se exige es de seis meses en un período de un año, y de ocho meses en un período de dos años.

Nuevamente, nos encontramos con el problema - en materia de trabajo a tiempo parcial - de determinar el cálculo de ese tiempo exigido, es decir, tenemos que contabilizar únicamente el tiempo efectivamente trabajado o si por el contrario, ha de computarse todo el tiempo incluyendo períodos de actividad y de inactividad, o, si acaso habrá de aplicarse una reducción correspondiente, en función de la duración de la jornada laboral.

La solución que nos parece la más adecuada es la segunda, es decir, debe regir la igualdad, salvo que en el Convenio colectivo correspondiente no se disponga otra cosa, a tenor de los artículos 39.4 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores. Pensamos que ha de ser esta la solución a aplicar, ya que el plazo de tiempo dentro del cual han de considerarse los seis y ocho meses, respectivamente, es un lapso de tiempo natural, de fecha a fecha. Por tanto, éstos han de seguir su mismo curso de lo contrario, los trabajadores a tiempo parcial tendrían que permanecer mucho más tiempo que los trabajadores a tiempo completo para alcanzar el ascenso, con lo cual sería discriminatorio.

Además, resultaría mucho más difícil de calcular, si contabilizáramos los períodos de tiempo de dos formas distintas. De un lado, el lapso de referencia – el año o los dos años- en cómputo natural. De otro, los seis u ocho meses, en función del trabajo realmente efectuado, debiendo completar días, los días semanas, y las semanas meses.

En síntesis, creemos que se deberá aplicar la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Sin

---

<sup>809</sup> . Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores: “*Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa...*”.

embargo, puede que el Convenio colectivo establezca otra cosa en función del tiempo trabajado, pero tendiendo a disminuir los períodos exigidos. En este sentido se manifiesta GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>810</sup>.

#### IV.2.10. La remuneración

Anteriormente a la reforma de 1994, en el artículo 2.2 del Real Decreto 1991/1984, se preveía expresamente que el salario del trabajador a tiempo parcial tenía que ser proporcional al establecido por la Ley o el Convenio colectivo<sup>811</sup> para el trabajador de la misma categoría profesional con jornada completa.

Sin embargo, en la normativa actual – salvo el artículo 2.2 del Real Decreto 488/1998 que establece que a los trabajadores contratados en prácticas a tiempo parcial se les reducirá el salario en proporción al tiempo efectivamente trabajado - no existe ningún precepto que haga mención expresa a cómo debe cuantificarse el salario en el trabajo a tiempo parcial, es decir, si debe ser idéntico al tiempo completo o proporcional al tiempo de trabajo.

En principio, pues, resulta evidente que en materia salarial deba aplicarse el prorrateo correspondiente<sup>812</sup>, en función del tiempo efectivamente trabajado<sup>813</sup>. Ello puede desprenderse del artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se establece la igualdad de trato entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, salvo las peculiaridades que se pudieran establecer a través de disposiciones legales y reglamentarias, o mediante los Convenios colectivos, en función del tiempo efectivamente trabajado.

Asimismo, el artículo 5 del Convenio número 175 de la OIT, sobre trabajo a tiempo parcial, de 24 de junio de 1994, dispone que los trabajadores a

---

<sup>810</sup> . González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit., pp-269-270.

<sup>811</sup> . González-Posada Martínez, E., “La determinación y estructura del salario”, RPS, nº141, 1984, pp.42-43.

<sup>812</sup> . Merino Senovilla, H., *El trabajo...*, op.cit., pp.224-275, afirma que el salario en el trabajo a tiempo parcial no encuentra ninguna especialidad respecto a la relación común a tiempo completo, a excepción que su cuantía ha de ser proporcional al menor tiempo de trabajo prestado. Asimismo, lo entiende Almansa Pastor, J.M., “La obligación salarial” *Estudios sobre la ordenación del salario*, Secretariado de Publicaciones, Universidad de Valencia, 1976, pp.88 y s.s.

<sup>813</sup> . En este sentido, el TSJ Baleares en sentencias de 17 de septiembre de 1992, y de 15 de marzo de 1995, “tales trabajadores tienen los mismos derechos que la ley o los convenios colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo, percibiendo la retribución proporcional...”.

tiempo parcial disfrutarán de un salario básico no inferior al de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, es decir, se está refiriendo a un salario proporcionalmente inferior en función del menor tiempo de trabajo<sup>814</sup>.

En este mismo sentido, la cláusula 4 de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, establece como regla general la igualdad de trato, salvo en determinadas materias en las que se aplicará el principio pro rata temporis. Para ello habrá que justificar el trato distinto en razones objetivas, es decir, en función del menor tiempo de trabajo, y entre ellas se hace mención expresa al salario, que en el ttp podrá ser proporcional en función del tiempo de trabajo.

Sin embargo, pese a que puede afirmarse que el salario en el trabajo a tiempo parcial ha de ser proporcional al tiempo de trabajo prestado<sup>815</sup>, resulta una afirmación que no puede generalizarse. Ello se debe a la complejidad del salario. Así, sucede que algunas compensaciones económicas no dependen del tiempo trabajado, y en consecuencia dificultan su aplicación. De hecho, el salario no se caracteriza por ser solo una contraprestación que se mida por unidad de tiempo trabajado en relación a la categoría profesional –salario base –<sup>816</sup> sino que también entran en juego otros elementos cualitativos, y no cuantitativos, que han de ser retribuidos<sup>817</sup>, independientemente del tiempo de trabajo<sup>818</sup>. MERINO SENOVILLA<sup>819</sup> opina que ello es debido a que la complejidad de elementos que forman el salario provoca que la retribución no se determine solamente por tiempo, sino que entran en juego otros factores, y que éste únicamente es un factor más.

---

<sup>814</sup> . Alonso Ligeró. M.S., “Lactancia y guarda legal”, *Comentarios a las leyes laborales*, El Estatuto de los Trabajadores, t. VII, Madrid, 1982, p. 378.

<sup>815</sup> . En este sentido, Ramírez Martínez, J.M y Alfonso Mellado, C.L, *El salario*, Valencia, 1994, pp.64 y 65. González Del Rey Rodríguez, I, op.cit. p. 258, quien además cita a la doctrina francesa, Savatier, J., “Le travail à temps partiel, chronique de jurisprudence”, *Droit Social*, nº 5, 1988, p.441.

<sup>816</sup> . Merino Senovilla, H., *El trabajo...*, op.cit., p.290 y Ramírez Martínez, J.M., “Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo” *Comentarios a las Leyes Laborales*, tomo III, Edersa, 1985.

<sup>817</sup> . Informe CES, op.cit., p. 39.

<sup>818</sup> . Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1994 dictamina que el número de horas de trabajo afectaría al salario total.

<sup>819</sup> . Merino Senovilla, H., *El trabajo...*, op.cit., p. 281.



Entre dichos factores, se encuentran aquellos que hacen referencia a determinados complementos salariales que dependen, a saber:

-El de la calidad del trabajo realizado, que tiene como finalidad premiar la mejor o la peor calidad del trabajo prestado. No depende de la menor o menor jornada de trabajo, sino de cómo se realiza ese trabajo. Además, pueden también incluirse en este grupo las retribuciones por una determinada responsabilidad; los premios por la puntualidad al trabajo; o, simplemente las gratificaciones por la asiduidad al trabajo.

- El de la cantidad, que hace referencia a los incentivos productivos, que intentan fomentar una mayor prestación de trabajo en una unidad de tiempo determinada<sup>820</sup>. En estos casos el plus no nace en función de un menor o mayor tiempo trabajado, ya que lo provoca una mayor cantidad de trabajo de lo habitual.

- o bien, dichos complementos pudieran ser de tipo personal, es decir, depender de aquellas condiciones personalísimas que no han sido tenidas en cuenta en la fijación del salario base, como por ejemplo títulos, idiomas,... Estos elementos se valoran no en función del tiempo de trabajo, sino por su mera existencia. Por lo que, será de aplicación la misma contraprestación que, para los trabajadores a tiempo completo.

Asimismo, dentro de estas condiciones personales cabría incluirse la antigüedad –cuestión que ya se trató con anterioridad -, y sobre la que debe advertirse que se trata de un derecho que nace por el mero transcurso del tiempo<sup>821</sup>. Por tanto, los trabajadores la tienen reconocida independientemente de la duración de su jornada, ya que depende de la duración del contrato de trabajo. Sin embargo, la compensación salarial correspondiente por antigüedad será proporcional al salario<sup>822</sup>. En síntesis, cabe decir que aunque el derecho de los trabajadores a tiempo parcial se les reconoce en términos de igualdad, no

---

<sup>820</sup> . Garate Castro, J., “Régimen jurídico y criterios jurisprudenciales sobre el salario variable por rendimiento”, *Estructura salarial*, CEOE, Madrid, 1986, pp.87-88. González Posada, E., “Movilidad funcional..”, op.cit., p.139, y Merino Senovilla, H., *El trabajo...*, op.cit., p.295.

<sup>821</sup> . Al respecto Rivero Lamas, J., “Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa”, RPS, nº 64, 1964, pp. 21 y s.s.

<sup>822</sup> . Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., pp.283, García Ortega, J, *Las relaciones...*, op.cit., pp.191 y s.s., Ríos Salmerón, B., “La contratación de los trabajadores fijos-discontinuos”, DL, nº16, 1985, p.74, Montoya Melgar, A., *Derecho del...*, op.cit., p.579,y González Del Rey Rodríguez, I, *El contrato...*, op.cit, p.260.

ocurre lo mismo con los complementos, ya que estos dependerán del tiempo de trabajo, es decir, en proporción al salario.

a) En especie, se refiere por ejemplo al alojamiento, a la vivienda, a un coche, un plus por residencia...Estas compensaciones se producen de la misma manera en un contrato de trabajo a tiempo parcial que un uno a tiempo completo, de tal forma que, la remuneración de una modalidad a otra no debe variar. No ha de ser proporcional al tiempo de trabajo, sino que, por el contrario, ha de entenderse en términos de igualdad.

b) Del tipo de actividad<sup>823</sup>, como por ejemplo el plus de penosidad o de peligrosidad<sup>824</sup>. Cuanto más tiempo se esté trabajando, mayor será el tiempo de sometimiento al riesgo, por tanto mayor deberá ser la retribución por riesgo o penosidad<sup>825</sup>, su compensación será proporcional a la duración de la jornada. Así, para el trabajador a tiempo parcial estas compensaciones serán menores que para el trabajador a tiempo completo, por el sencillo motivo de que su tiempo de exposición a estos riesgos es también menor.

c) Aquellos gastos que tengan su origen en la prestación laboral, que poseen un carácter extrasalarial (utensilios, herramientas, uniformes,...). Se trata de compensaciones económicas que se producen por el simple hecho de realizar la prestación, y que por tanto, no experimentan ningún tipo de disminución en relación al tiempo de trabajo, ya que se devengan independientemente de la duración de la jornada, y han de ser compensados por el empresario.

En todos estos casos el aplicar la prorrata podría provocar no una situación de igualdad de trato, sino, por el contrario, discriminatoria para los trabajadores a tiempo parcial, ya que independientemente de que se trabaje a tiempo parcial o a tiempo completo, estos elementos entran en juego en la misma proporción y magnitud, y además no se ven afectados por la distinta duración de la jornada, ya sea menor o mayor. Por lo que, en estos supuestos es

---

<sup>823</sup> . Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., p. 281.

<sup>824</sup> . López Mora, F. V., *El contrato...*, op.cit., p.81, Merino Senovilla, H ., *El trabajo...*, op.cit., p. 293 ; De Las Heras Borrero, F.M, “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad” RPS, nº130, 1981, p.92, Y González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit., p.261.

<sup>825</sup> . Pedrajas Moreno, A. “Movilidad funcional y complementos salariales por puesto de trabajo” *Estructura salarial*, p.127, se retribuyen por el tiempo de contacto con las condiciones especiales o más gravosas.

lógico que rija el principio de equiparación, ya que el tiempo de trabajo no influye en la dotación de estas compensaciones económicas.

En consecuencia, resumiendo, diremos que como ya hemos visto, el salario no se rige por un solo principio, sino que en él se combinan dos principios que ordenan toda la remuneración, y que uno u otro se aplicarán dependiendo de la partida salarial.

Este hecho supone la ruptura de la consideración general de la proporcionalidad como principio rector de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial, ya que como ya hemos expuesto el salario no es un elemento constituido únicamente por un solo concepto, sino por toda una serie de complementos salariales, que también forman parte del mismo, pero que no se establecen en función del tiempo de trabajo, sino de otros conceptos. Por lo que, habrá que analizar cada caso concreto para determinar cuál de los dos principios entra en juego: el de equiparación, o el de la proporcionalidad.

Con tal fin, debemos distinguir entre el llamado salario básico – retribución fijada en atención al tiempo de trabajo pactado en el contrato de trabajo –, y las demás compensaciones salariales, que no dependen directamente del tiempo trabajado, y que se encuentran constituidas por los llamados elementos cualitativos. En relación al salario básico resulta bastante claro que será de aplicación el principio de proporcionalidad, ya que éste se mide en función del tiempo trabajado, y en estos casos sí es posible establecer peculiaridades frente al tiempo completo, y no aplicar, por tanto, el principio de equiparación, en base a la propia naturaleza de los derechos contemplados.

Sin embargo, en relación con los elementos cualificativos debemos distinguir dos grandes grupos. En primer lugar, aquellos que no dependen para nada de la cantidad de tiempo prestado, y que independientemente de esa cuantía se devengan, tanto para los trabajadores a tiempo parcial como para los que lo sean a tiempo completo. En estos casos, debemos entonces aplicar el principio de equiparación, ya que no dependen en absoluto del tiempo trabajado. Se trata, principalmente, de complementos de tipo personal.

En segundo lugar, se encuentran aquellos supuestos en los que realmente nos encontramos ante elementos cualificativos, que no dependen del factor tiempo, ya que se devengan independientemente de la cantidad de jornada

pactada, pero que, sin embargo, cuanto mayor sea la cantidad de tiempo trabajado, mayor deber ser la compensación, por suponer más riesgo en el trabajo. Y así, aunque no es el mayor tiempo de trabajo el que provoca el nacimiento de estos complementos, acaban dependiendo del mismo. Por lo que, debe ser también de aplicación el principio de proporcionalidad.

Toda esta situación que se produce en la relación entre salario y trabajo a tiempo parcial se ha agravado todavía más tras la reforma laboral de 1994. Ello ha sido debido a que, la estructura salarial ha pasado de ser competencia del legislador (Decreto de Ordenación del Salario de 1973) a serlo de la negociación colectiva. Con lo cual, se ha facilitado aún más que determinados conceptos salariales, eminentemente cualitativos, cobren mayor importancia, frente al salario fijo prestado por unidad de tiempo o de obra.

Y, en última instancia serán los Convenios colectivos los que se encargarán de fijar la remuneración correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial. Así, serán ellos mismos los que establezcan la cuantía de los elementos cualitativos, así como la de los cuantitativos, con su correspondiente reducción en proporción al tiempo de trabajo.

No se encontraría justificado en la ley el tratamiento discriminatorio en determinados complementos de los trabajadores a tiempo parcial por el mero hecho de serlo, por tanto, no cabe que el Convenio colectivo acepte cláusulas que impliquen tal discriminación cuando ni el propio legislador puede hacerlo<sup>826</sup>. Así, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ<sup>827</sup> es partidario de esta postura, y entiende que no sería factible que por el simple hecho de tratarse de trabajadores a tiempo parcial se les excluyera en los Convenios colectivos correspondientes del disfrute de determinadas compensaciones.

Si ello sucediera estarían fomentando la desigualdad entre los trabajadores, basándose únicamente en la distinta duración de la jornada<sup>828</sup>, de

---

<sup>826</sup> . En este sentido hallamos las siguientes Sentencias: TSJCE de 27 de junio de 1990 (ATJCE 20/1991); TSJCE de 28 de septiembre de 1994 (ATJCE 167/1994); TC52/1987, de 7 de mayo ; TC136/1987, de 22 de julio; TS de 14 de octubre (RJ 1993, 8051) ; TS 28 de septiembre de 1993(RJ 1993, 7085) ; TSJ de Valencia de 8 de marzo de 1994(AS 1994, 1215); TSJ de Castilla y León(Burgos) de 23 de junio de 1994 (AS 1994, 2366).

<sup>827</sup> . En este sentido, González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.262, nota al pie 146.

<sup>828</sup> . Merino Senovilla, H., op.cit., p.297; Filadoro, C., *Il part...*, op.cit., p.82; González Del Rey Rodríguez, I., *El contrato...*, op.cit, p.259, pueden establecerse tratamientos proporcionales en los Convenios colectivos siempre y cuando estén justificados, como por ejemplo ocurre en el artículo 13 del convenio colectivo del ente público de

tal forma que no se vulneraría únicamente el Estatuto de los Trabajadores - artículo 12.4.d), que establece el principio de igualdad, sino la propia Constitución española – en concreto el artículo 14-; y en última instancia, la normativa comunitaria –quien en su cláusula 4ª fija el principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo -.

Sin embargo, si se admiten algunas exclusiones si se encuentran debidamente justificadas, y se hallan basadas en causas objetivas<sup>829</sup>.

Así, desprende del Estatuto de los Trabajadores y de la normativa comunitaria que prevé un trato desigual solamente en los casos en los que pueda fundamentarse la existencia de razones objetivas, que justifiquen de un trato diferente. Con ello, el legislador intenta combatir el trabajo a tiempo parcial precario, en el que se producen graves diferencias respecto al tiempo completo. Asimismo, persigue fomentar un trabajo a tiempo parcial en el que los que prestan los servicios bajo esta modalidad contractual, gocen de las mismas condiciones y garantías que los trabajadores a tiempo completo. Con ello, se crea un clima de igualdad de oportunidades. Prestar servicios a tiempo parcial o a tiempo completo se concreta en muy pocos efectos distintos para el trabajador, únicamente los que vienen provocados por el factor tiempo de trabajo.

Además, los conceptos salariales tratados, hay que añadir las consecuencias que puedan jugar otro tipo de incidencias más concretas como la forma de distribución del trabajo, los períodos de descanso, y la disponibilidad del trabajador en materia de trabajo a tiempo parcial, ya que también afectan al salario<sup>830</sup>. Respecto a la primera destacar su relevancia porque en función de ella se establecerán los períodos de descanso y de trabajo, - pudiendo ser mayores o menores, dependiendo de los casos – así como los de inactividad, que en algunos supuesto podrán coincidir, pero en otros no.

---

Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea de 1994 respecto a las dietas; o en los artículos 15 y 16 del convenio colectivo de la Empresa Hero España, Sociedad Anónima de 1996, en relación al premio por matrimonio y los subsidios por jubilación, invalidez y fallecimiento.

<sup>829</sup>. Sentencia del TSJ de Valencia de 8 de marzo de 1994, Ar.1215.

En cuanto a los períodos de descanso se puede afirmar que se caracterizan por ser retribuidos como si de trabajo efectivo se tratase, por ser obligatorios y estar considerados como trabajo real, y no como períodos de no prestación de servicios<sup>831</sup>. En consecuencia, se retribuirán en proporción a la cantidad de trabajo realizado.

#### IV.2.10.1.El salario mínimo interprofesional en el trabajo a tiempo parcial

El Gobierno respondiendo al mandato constitucional y recogido a su vez en el Estatuto de los Trabajadores ha de fijar anualmente una retribución que garantice la suficiencia salarial al trabajador. Se trata, pues, de una remuneración mínima fijada legalmente para todos los trabajadores, lo que conlleva que se considera ilícito remunerar a un trabajador con un salario inferior.

Lo prevén los artículos 35.1 de la Constitución<sup>832</sup>, y 27.1<sup>833</sup> del Estatuto de los Trabajadores<sup>834</sup>. Disposiciones que persiguen asegurar al trabajador una retribución capaz para hacer frente a sus necesidades básicas, individuales o familiares.

Esta cuantía se encuentra referida a la jornada legal de trabajo de cada actividad, es decir, a la prestación de servicios a jornada completa, que dependiendo de cada actividad se manifestará en más o menos horas de tiempo de trabajo. Para los casos en los que se realizasen servicios en una jornada

---

<sup>830</sup> . Sentencia del TS de 13 de marzo de 1991 y Sentencia del TCT de 6 de octubre de 1988, Ar.6127.

<sup>831</sup> . Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>832</sup> . Artículo 35.1: “ *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

<sup>833</sup> . Artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. “*El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:*

- a) *El índice de precios al consumo.*
- b) *La productividad media nacional alcanzada.*
- c) *El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
- d) *La coyuntura económica general.*

*Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.*

*La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél”.*

<sup>834</sup> . En este mismo sentido, la OIT en su Convenio 117.

inferior, el salario mínimo interprofesional se calculará proporcionalmente. Así, para tales supuestos el legislador ha reconocido que los trabajadores en jornadas inferiores a la habitual- el caso de nuestro contrato objeto de estudio- se han reconocido expresamente para los trabajadores a tiempo parcial los mismos mínimos salariales interprofesionales que se disponen para los trabajadores a tiempo completo; si bien, es obvio, que en proporción a las horas realmente trabajadas<sup>835</sup>.

---

<sup>835</sup> . Artículo 1 del Real Decreto 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2006: “Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada trabajo...Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata”. Artículo 1 del Real Decreto 1632/2006, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2007:”...Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad...Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata”.

**CAPÍTULO V: EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN  
LOS CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA  
EMPRESA AGRARIA Y AGROALIMENTARIA**



## **CAPÍTULO V: EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA EMPRESA AGRARIA Y AGROALIMENTARIA**

### **INTRODUCCIÓN**

Una vez concluido en el Capítulo I la actual ampliación de la actividad agraria hacia la alimentaria y habiendo señalado las diferencias entre los sectores productivos agrícola, alimentario y agroalimentario, así como expuestos los efectos jurídico-laborales que tales distinciones provocan (prelación de fuentes y Seguridad Social) y habiendo ya realizado en el Capítulo IV el estudio del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral general, nos queda pendiente de análisis la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial en los Convenios colectivos propios del sector agrario.

Así, en este Capítulo pretendemos adentrarnos en las principales condiciones laborales del trabajo a tiempo parcial reguladas en una serie de Convenios colectivos aplicables a esta rama económica. Todo ello con el fin de poder establecer si se prevén especialidades o no respecto a la legislación común. En caso afirmativo, pasaremos a ver en qué consisten tales particularidades.

Para alcanzar tal objetivo hemos analizado y a modo de consideraciones previas, ello de una forma sucinta la figura del Convenio colectivo (concepto, ámbitos de aplicación, eficacia jurídica y su función en el ordenamiento jurídico laboral). En segunda instancia, el papel que desempeña el Convenio colectivo como fuente normativa en la actividad agraria, distinguiendo en este caso entre la actividad principal y las accesorias (primeras transformaciones y complementarias).

Seguidamente nos ocuparemos de la regulación del contrato de trabajo objeto de nuestro estudio (el trabajo a tiempo parcial) en los Convenios colectivos del sector agrario; con ello se pretende establecer si tales Convenios se han encargado de regular especialidades del tiempo parcial o si por el

contrario se han remitido a la legislación general. Esto nos llevará a concluir si el contrato de trabajo a tiempo parcial en el sector agropecuario, en su sentido más amplio, posee o no una regulación específica y distinta a la común.

## V.1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS: SUS GENERALIDADES

### V.1.1. Concepto

Se entiende por Convenio colectivo el pacto suscrito, de una parte por los representantes de los trabajadores, y de otra por las organizaciones empresariales con el fin de fijar las condiciones que deberán respetar las concretas relaciones laborales individuales dentro de su ámbito de aplicación, de tal manera que se reconoce fuerza vinculante a aquellos acuerdos que hayan convenido los representantes de los trabajadores y empresarios, y así constituyen una verdadera fuente de creación de derechos y obligaciones para la relación laboral individual. En consecuencia, cabe decir que se trata de una disposición que prevalece sobre la autonomía de la voluntad de las partes; las cuales no sólo han de sujetarse a lo que dispongan las normas comunitarias, las internacionales, la Constitución y las leyes a la hora de pactar un contrato de trabajo, sino también además se sujetara a la negociación colectiva.

Su fundamento constitucional se halla en el artículo 37.1 de la Constitución Española. Se trata de un derecho que posee eficacia inmediata, ya que no precisa de ley que medie para su desarrollo y puede ser aplicado por los tribunales.

### V.1.2. Tipos

Podemos clasificar de forma general a los Convenios colectivos en dos grandes bloques, y así distinguimos entre los Convenios colectivos estatutarios y los extraestatutarios. Esta distinción se debe a que pese a que el precepto constitucional no requiere desarrollo vía ley ordinaria para ser aplicado, el Título III del Estatuto de los Trabajadores ha desarrollado parcialmente dicho precepto, y si reconociéramos que el derecho a la negociación colectiva se agota en los Convenios colectivos estatutarios, el Título III del Estatuto de los Trabajadores adolecería de inconstitucionalidad. Por tanto, cabe admitir que junto a los Convenios regulados por el Estatuto de los Trabajadores, cabe otro

tipo, los celebrados al amparo del Código Civil, para cuya validez no se exige la concurrencia de los requisitos del Estatuto de los Trabajadores.

En conclusión, podemos decir que los estatutarios son aquellos que se regulan por el ET, mientras que los extraestatutarios son aquellos que se negocian fuera de los cauces establecidos por la citada ley, y que se rigen por el artículo 37.1 de la CE, por la voluntad de las partes (Teoría General de Contratación del Código Civil) en cuanto a los requisitos del contrato, y por las normas legales y reglamentarias de carácter imperativo en cuanto al contenido.

### **V.1.3.Eficacia**

Ambos tipos de convenios poseen eficacia jurídica, ya que el artículo 37.1 de la CE ha atribuido fuerza vinculante a los Convenios colectivos. Sin embargo, su eficacia jurídica es distinta; así mientras los estatutarios se caracterizan por poseerla de tipo normativo, los extraestatutarios la tienen de carácter contractual. Además, la eficacia personal también es distinta; para los primeros “erga omnes”, general y para los segundos se encuentra limitada únicamente a los representados por las partes contratantes.

### **V.1.4.Ámbitos de aplicación del Convenio colectivo estatutario**

El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores establece que los Convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, hallándose limitadas por la propia representatividad de las partes negociadoras. Así, todo Convenio colectivo posee cuatro ámbitos de aplicación, a saber:

— el territorial, que se refiere al espacio geográfico sobre el cual el Convenio colectivo resulta aplicable: ámbito local, provincial, interprovincial, nacional, de Comunidad Autónoma.

— el funcional, que hace referencia a la actividad o sector al que el Convenio colectivo se dirige.

— el personal, si el Convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores, a un departamento de ellos, a una categoría o franja específica de trabajadores.

— el temporal, fija el período de tiempo durante el cual el Convenio colectivo estará vigente.

## V.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR AGRARIO

### V.2.1. La función del Convenio colectivo

El Derecho del Trabajo, entre otros fines y concretamente en cuanto a nuestro objeto de estudio respecta, se ocupa de regular la relación laboral agraria, conclusión a la hemos llegado en el Capítulo I tras haber dirimido la existencia o no de un Derecho Laboral Agrario autónomo o dependiente del Ordenamiento Jurídico Laboral. Seguidamente, la cuestión que en aquél momento nos planteamos era que si dentro de dicho cuerpo jurídico existía una normativa especializada que se ocupara del trabajo agrícola, o si resultaba aplicable la legislación común. Y así hemos llegado a la conclusión de que cada día se está alejando más, el Derecho del Trabajo Agrario de la especialización a la que parecía abocada hace unas décadas, particularmente con las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales Agrarias. Actualmente, como venimos defendiendo, no se puede hablar de un derecho del trabajo netamente agrario; ello se debe a que las diferencias que se producen entre el trabajo en general y el agrario no son, en suma, tan relevantes como para provocar la necesidad de crear un régimen jurídico especial que se ocupe de este tipo de prestaciones de forma independiente del Ordenamiento Laboral.

Así, se ha optado por la no fragmentación sectorial de este ordenamiento, debido básicamente a que la regulación de la relación contractual que el ordenamiento laboral ofrece es genérica, y resulta aplicable a cualquier sector, de tal manera que puede afirmarse que las peculiaridades existentes en los distintos subsectores económicos no pueden llevar a la parcelación del derecho laboral, ya que de producirse este hecho daría lugar a la existencia de un número indefinido de diferentes derechos del trabajo<sup>836</sup>, que aflorarían dependiendo del ámbito funcional en el que fuera a aplicarse.

---

<sup>836</sup> . De la Villa, L.E., “La ordenanza general de trabajo en el campo”, pp.16-147 propone como aceptada la unidad del derecho español del trabajo, pero sin “ignorar el alcance de algunas importantes particularidades que el trabajo agrícola ofrece en cuanto a su régimen jurídico laboral” en VVAA., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid,1974.

En síntesis, podemos afirmar que el derecho del trabajo regula la relación laboral agraria, pero no a través de una ordenación distinta de la común, sino que se aplica a esta prestación de servicios la legislación laboral general<sup>837</sup>, salvo las peculiaridades que establece el propio Laudo. Éste determina en su artículo 2.3 que *“la entrada en vigor de un convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo...El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo...”*.

Asimismo, el artículo 2.4 del Laudo dispone que *“El presente Laudo será aplicable en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un convenio colectivo, dicho convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo”*.

En consecuencia, y a tenor de lo dispuesto en el Laudo, podemos decir que en respuesta a su orden de aplicación, el Convenio colectivo lo será de forma preferente, el Laudo entrará en juego de forma supletoria, — pero en ambos casos con sujeción a la legislación laboral ordinaria— y que en todo lo no previsto por estas dos disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

Por lo que podemos concluir que, actualmente, en primer lugar, la relación laboral que se celebra en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo término, podemos afirmar que aquellas particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se regularán específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2.000, y no por la legislación laboral general<sup>838</sup>.

A esta última afirmación cabe matizar que los distintos contenidos de las actividades agrarias, ya sea en su vertiente de obtención de materias primas o ya se trate de tareas complementarias o de primeras transformaciones de las

---

<sup>837</sup> . De la Villa, L.E., “La ordenanza general de trabajo en el campo” en *La problemática...*, *op.cit.*

<sup>838</sup> . Sanz Jarque, JJ., *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

mismas, trae consigo distintos efectos jurídicos en materia laboral – como hemos visto en el Capítulo I -.

Las particularidades propias de este sector, al igual que ocurre con otras actividades, han de ser contempladas con el fin de confeccionar una normativa que regule de forma más adecuada las necesidades propias de este tipo de prestaciones. Esta exigencia surge porque el derecho del trabajo regula de una forma genérica la relación laboral, sin detenerse a establecer las notas típicas de cada prestación de servicios. Debido a que pretende diseñar una regulación que sea aplicable, en principio, a cualquier tipo de relación laboral - salvo las que poseen el calificativo de especiales, para las que se ha diseñado una normativa especializada, pero dependiente del Ordenamiento Jurídico Laboral<sup>839</sup> -. Lo único que ocurre es que en la práctica el Derecho del Trabajo resulta tan sumamente casuístico, que frente al fin descrito de dar cobertura al mayor número posible de relaciones laborales, surge la necesidad de atender a las especialidades propias de cada prestación de servicios, función que desempeñan los Convenios colectivos correspondientes.

De esta misma manera y concretamente en relación al sector agrario el Convenio Colectivo correspondiente se encarga de regular las especialidades propias que tal sector demanda. Además, hay que tener en cuenta, como ya hemos señalado anteriormente, que en lo agrario hay que diferenciar entre la actividad principal<sup>840</sup> y las actividades secundarias (accesorias y primeras transformaciones). Tal diferenciación nos conducirá a determinar cuál será el Convenio colectivo aplicable.

---

<sup>839</sup> . Ver artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, se trata de una lista ampliada mediante ley en la que se enumeran una serie de relaciones laborales a las que el legislador ha otorgado la nomenclatura de “especiales”. Ello es debido o, bien a la particularidad del trabajo pactado, o bien por la calidad de los sujetos prestadores, cuestión que ya se trató en el Capítulo tercero y que se las diferenció de las modalidades contractuales.

<sup>840</sup> . Sanz Jarque, JJ., *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

### **V.2.2. Distinción entre Convenio colectivo agrario, agroalimentario y alimentario: pautas a seguir**

El hecho de asignar a un Convenio colectivo una naturaleza agraria, agroalimentaria o alimentaria no resulta sencillo. Los criterios que vamos a utilizar para su identificación son dos.

Uno de ellos reside en el ámbito funcional que el Convenio colectivo haya establecido, identificando a qué tipo de actividad se dirige, por ejemplo, el caso del Convenio colectivo estatal del arroz<sup>841</sup>. Este rasgo distintivo identifica sin lugar a dudas el ámbito de aplicación agrario, agroalimentario o alimentario del Convenio.

El otro criterio es el relativo al carácter de la actividad, es decir, si se trata de una de tipo agrícola, ganadera o forestal propiamente dicha como actividad principal; a destacar de otra accesoria o de primera transformación; o de tipo alimentaria. Por ejemplo, el supuesto del Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Valencia.

Sin embargo, la distinción entre tales actividades plantea problemas de deslinde provocado todo por las empresas agroalimentarias (las que realizan actividades netamente agrarias y además las complementarias o de primeras transformaciones). Siguiendo el criterio de la actividad agrícola, agroalimentaria o alimentaria para concretar ante qué clase de Convenio colectivo nos encontramos obtenemos en primer lugar los convenios agrícolas aquellos que se aplican sólo a actividades agropecuarias primarias: siembra y cosecha de plantas y vegetales; cría o engorde de animales y en las cuales no se produce manipulación o transformación de la materia base de la actividad.

En segundo lugar, y por otro lado en el extremo opuesto se sitúan los convenios alimentarios que se centran en aquellas empresas que desarrollan actividades transformadoras y manipuladoras de los productos resultantes de la actividad agropecuaria.

---

<sup>841</sup> . Convenio colectivo estatal para las industrias del arroz, artículo 1 ámbito funcional: “El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas, Sociedades Cooperativas y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo”.

En tercera instancia, y como elemento distorsionador de esta clasificación pura y simple, se encuentran los convenios agroalimentarios, en los que las notas características de la actividad agrícola y alimentaria se conjugan.

La diferenciación entre estos tres posibles tipos de convenios tiene límites difusos propios de la constante evolución de la sociedad agraria y de su realidad económica, y así la separación de las actividades conexas agrarias (agroalimentarias) de las propiamente alimentarias constituye una barrera muy fina. Con el fin de distinguirlos, deberemos tomar, nuevamente, los mismos criterios ya expuestos en el Capítulo I: la dependencia económica— la accesoriedad y la cosecha o ganadería propia.

Estos rasgos van a ser los que determinen, en última instancia, la clasificación de un mismo Convenio colectivo como agroalimentario o alimentario. Así, ello dependerá del ámbito funcional en el que lo vayamos a aplicar, es decir, si se trata o no de una empresa cuyo objeto lo constituye una actividad accesoria (complementaria o de primeras transformaciones) a la ganadera, forestal o agrícola, y se ejerce sobre cosecha o ganadería propia. Puede ocurrir que un mismo Convenio colectivo se le califique de alimentario o agroalimentario dependiendo del caso concreto, teniendo en cuenta los rasgos indicados: carácter complementario o primeras transformaciones, productos propios y dependencia de la actividad principal.

Todo lo expuesto se refiere para los supuestos de empresas privadas agrícolas, forestales o pecuarias. Sin embargo, si se trata de una Cooperativa agraria el criterio de la cosecha o de los productos propios aunque también se exige, se hace a otros niveles.

Así, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas en la Sección IV denominada Cooperativas Agrarias en su artículo 93, que se ocupa del objeto y ámbito de las mismas, señala en el apartado 4º que, las Cooperativas agrarias podrán desarrollar operaciones con terceros no socios hasta un límite máximo del 50 por cien del total de las realizadas con los socios para cada tipo de actividad desarrollada por aquélla. Se permite que se compren frutos o productos a terceros, siempre que no se supere el 50 por cien de la producción propia en dicha actividad, sin perder por ello el carácter de agraria, y pasar a poseer naturaleza alimentaria. Este mismo valor máximo lo prevé la Ley



8/2001, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, en su artículo 87.3.

Por todo lo expuesto hasta aquí parecía que la separación podía ser sencilla atendiendo a unos criterios de concepción tradicional de la agricultura. Sin embargo, la realidad de desarrollo de eficacia económica nos demuestra que esto no resulta ser así por: a) los sistemas de producción (Cooperativas o mano en común), b) los avances tecnológicos, c) la reducción de costes y la maximización de beneficios. Estas circunstancias están provocando la ampliación de lo agrario a lo alimentario como último objetivo a través de lo agroalimentario.

Por todo ello en el Capítulo I hemos analizado el contenido de la actividad agraria en el punto I.2.2, y se llegó a la conclusión de que estamos asistiendo actualmente a la ampliación del ámbito del Derecho Agrario, más allá de considerar su ámbito unido únicamente a la tierra cultivable, sino extendiéndolo hacia las actividades relacionadas con la agrobiología –crianza de animales -, cultivos sin tierra y hacia las actividades complementarias y de primera transformación de los productos agrarios que produce el agricultor.

Recordamos que el Derecho Agrario no regula solamente las producciones vinculadas con el ámbito físico en el que viven y se desarrollan: el suelo rústico, la explotación y la empresa agraria; sino que abarca una noción más acorde con la realidad de la agricultura de hoy en día: la idea biológica de producción de seres vivos, y los procesos de culminación del producto agrario, es decir, llegar hasta el último eslabón de la cadena alimenticia: el consumo.

Este paso hacia delante supone que también comprenda todo un coordinado de actividades económicas de producción, transformación, comercialización, distribución y transporte, manipulación, envasado, etc.

En consecuencia, tendrá la consideración de actividad agraria no solamente la llamada principal con o sin tierra (agrícola, ganadera o forestal), sino también otra serie de tareas accesorias a la misma (complementarias y primeras transformaciones), que consisten en la ampliación de lo agrario hacia lo alimentario, cuya diferenciación reside en las pautas ya mencionadas: accesoriedad y productos o ganadería propios.

Vamos, pues, a dar paso a la triple distinción expuesta entre agrario, agroalimentario y alimentario, en relación a los Convenios colectivos que

hemos seleccionado como objeto de estudio, atendiendo al tipo de actividad a la que se dirigen.

#### A) Convenios colectivos Agrarios

Se considerarán como tales aquellos que afecten a la actividad principal, es decir, a la obtención de las materias primas con o sin vinculación a la tierra. Nos referimos a tareas propiamente agrícolas, ganaderas o forestales. En tales casos será de aplicación el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, en la medida que ya hemos expuesto con anterioridad, y el régimen especial agrario de la Seguridad Social.

La pesca constituye un sector que a tenor del artículo 32 del Tratado de la Unión Europea y del Anexo I del Tratado de la Unión Europea ha sido reconocido como agrario, ya que en nuestra legislación únicamente se hace referencia a la actividad forestal, agrícola y ganadera. La particularidad del sector pesquero en cuanto a su naturaleza agraria para el estudio que estamos realizando reside en la aplicación de un régimen especial del Seguridad Social, el referente a los trabajadores del mar (pesca marítima y extracción de otros productos del mar)<sup>842</sup>.

1) Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para el sector agropecuario de Valencia. Su artículo 2 establece el ámbito funcional del convenio colectivo, y determina que sus preceptos obligarán a las empresas de producción y venta de plantas, así como a todas las demás, forestales, agrícolas o pecuarias, que ejerzan su actividad en la provincia de la Valencia. Se trata de los supuestos de la actividad principal de la empresa agrícola propiamente dicha: la explotación directa de la tierra (frutos y plantas), y de la ganadería, y la silvicultura.

#### 2) Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.

El artículo 3 del citado Convenio fija el ámbito funcional del mismo<sup>843</sup> y así a tenor de dicho artículo podemos decir que se trata de una actividad

---

<sup>842</sup>. Artículos 10 y 11 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

<sup>843</sup>.“*Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:*

*1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.*

*2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se*

netamente agraria, ya que se ocupa de la cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie. Estas tareas responden a la nota característica, que hemos señalado anteriormente, para designar como agrario a un Convenio.

#### B) Convenios colectivos Agroalimentarios/Alimentarios.

Nos referimos a aquellos que resulten aplicables a las denominadas actividades complementarias o primeras transformaciones, siempre que posean carácter accesorio respecto a la principal, y se trate de cosecha o ganadería propia. Estos Convenios afectan igualmente a la industria alimentaria, por lo que habrá que tener en cuenta las pautas que hemos definido para otorgarles naturaleza alimentaria o agroalimentaria, ya que los efectos que ocasiona tal diferenciación son distintos. Éstos residen en la entrada en juego o no del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y en el régimen especial agrario de Seguridad Social. En síntesis, es agroalimentario si se trata de una actividad accesoria y se realiza sobre cosecha o ganadería propia, si se llevan a cabo primeras transformaciones, que no supongan alteraciones que modifiquen la esencia originaria de la materia prima, si conllevan la aplicación del citado Laudo y de un régimen especial de Seguridad Social: el agrario.

1) Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana.

El artículo 2 determina el ámbito funcional de este Convenio colectivo<sup>844</sup>, que se aplicará a todas las empresas cuya actividad consista en la selección,

---

*destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.*

*3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualesquiera otra manifestación comercial ordinaria.*

*4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.*

*5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.*

*6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales”.*

<sup>844</sup>. Artículo 2 ámbito funcional “*El presente convenio colectivo se aplicará a todas las empresas cuya actividad consista en la selección, manipulación y envasado de frutos cítricos para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación.*

*En el ámbito funcional del convenio quedarán incluidas también las actividades de selección, manipulación y envasado de frutas y hortalizas realizadas por las empresas cuya actividad principal consista en el manipulado de cítricos.*

*En el caso de que se efectúen las tres actividades de manipulado de cítrico, de frutas y hortalizas, se entenderá que es mayoritaria la actividad de cítricos cuando lo sea respecto a las otras dos actividades tomadas cada una por separado”.*

manipulación y envasado de frutos cítricos, frutas y hortalizas, para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación.

Este precepto no distingue entre empresa alimentaria o agroalimentaria, por tanto será de aplicación para ambas. Por tanto, tomaremos la dependencia a la actividad agraria, y al carácter propio de la cosecha, como pautas para aplicar el Convenio como agroalimentario. Además de estas dos notas diferenciadoras también nos sirve de guía para su distinción la aplicación del Laudo de 6 de octubre de 2000, ya que a la industria alimentaria no se le aplica. En estos casos la Seguridad Social no nos sirve como rasgo distintivo ya que el manipulado, envasado y comercialización de frutas y hortalizas posee un sistema especial de Seguridad Social que se caracteriza por la aplicación del régimen general, pero con particularidades en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación<sup>845</sup>.

2) Convenio colectivo provincial de trabajos en las industrias vinícolas y comercio.

Se trata de un Convenio colectivo que será de aplicación tanto en el sector agroalimentario como en el alimentario. Ello se debe a que es una actividad de primera transformación, en la que dependiendo de si se trata de cosecha propia, de poseer carácter accesorio de la actividad principal, y de constituir cambios operados sobre los naturales, predominando en la transformación los productos de la propia explotación, le daremos una calificación u otra. Así, si se cumplen estas premisas será una industria agroalimentaria, pero si adolece de uno de estos rasgos nos hallaremos ante una industria meramente alimentaria. Otros dos elementos para poder diferenciar tales actividades son: la aplicación del señalado Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 y de un régimen especial de Seguridad Social (el agrario) en el caso de la empresa agroalimentaria.

3) Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de aceites y sus derivados.

---

<sup>845</sup>. Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social y el artículo 72 del Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación otros Derechos de la Seguridad Social.

El artículo 1 del mismo determina el ámbito de aplicación del Convenio colectivo<sup>846</sup>, y así establece que regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refinerías de aceite, envasadoras,... Aquellas que se llevan a cabo en la aceituna para su transformación en aceite y derivados del mismo. Se trata, pues, de primeras transformaciones. Por tanto, puede referirse tanto a empresas agroalimentarias como alimentarias, y habrá que tener en cuenta los criterios - ya expuestos - para su delimitación: accesoriedad, cosecha propia, aplicación del Laudo de 6 de octubre de 2000 y del régimen especial de Seguridad Social.

4) Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

Se puede tratar de un Convenio colectivo que puede aplicarse tanto a la industria agroalimentaria como a la alimentaria<sup>847</sup>, ya que representa una actividad de primeras transformaciones: la del trigo en otros productos alimentarios para el consumo. Ello dependerá del cumplimiento de las pautas mencionadas: carácter dependiente y cosecha propios, si ambas se respetan nos hallaremos ante una de tipo de agroalimentaria, y por tanto, aplicaremos el citado Laudo y el régimen especial de Seguridad Social.

5) Convenio colectivo para las industrias de elaboración del arroz.

El artículo 1 del Convenio colectivo referente al ámbito funcional establece que el presente Convenio afecta a todas las empresas, sociedades cooperativas y empresas agrícolas dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos<sup>848</sup>. Es, pues, este un Convenio Colectivo de naturaleza dual, agroalimentario y alimentario, siendo la aplicación por cada una de las empresas del sector industrial del arroz la que definirá el carácter agroalimentario o alimentario del convenio. Una empresa cuya actividad reúna las notas de cosecha propia, accesoriedad respecto de la actividad principal

---

<sup>846</sup>. Artículo 1 ámbito de aplicación "El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refinerías de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas".

<sup>847</sup>. Artículo 1 Funcional "El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas preste sus servicios".

<sup>848</sup>. Artículo 1. Ámbito funcional "El presente Convenio colectivo afecta a todas las empresas, sociedades cooperativas, y empresas agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo".

agraria, regirá la esencia agroalimentaria del Convenio Colectivo, será de aplicación el repetido Laudo y el Régimen especial agrario de la Seguridad Social. Si no se dan estas notas primará la vertiente alimentaria del Convenio Colectivo, no siendo aplicable el Laudo y rigiendo el régimen general de la Seguridad Social.

6) Convenio colectivo de industrias lácteas y sus derivados.

El artículo 2 del convenio fija el ámbito funcional del mismo, y comprende todas las empresas y centros de trabajo que realicen alguna de las actividades industriales siguientes: quesos, natas, mantequilla, lactosa, sueros, leches condensadas, en polvo, evaporadas...<sup>849</sup>. Se trata de primeras transformaciones de la leche, por tanto es una actividad que puede ser tanto alimentaria como agroalimentaria. Ello depende de si se reúnen o no los requisitos que se requieren para poseer la consideración de industria agroalimentaria; es decir, si se trata de productos propios y si únicamente se llevan a cabo primeras transformaciones, en tales casos será aplicable el mencionado Laudo y el régimen especial de Seguridad Social agrario.

7) Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

Supone una actividad de primeras transformaciones de los vegetales sin añadir otras materias que alteren la esencia del producto originario<sup>850</sup>. Así, puede producirse tanto en el sector agroalimentario como en el alimentario. La clave para dilucidar en cada caso la naturaleza de la actividad empresarial reside en aplicar las pautas para la distinción de ambas industrias: cosecha propias y accesoriedad respecto a la actividad agraria principal, lo que conlleva

---

<sup>849</sup>. Artículo 2 ámbito funcional “Comprende este Convenio a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente”.

<sup>850</sup>. Artículo 2 ámbito funcional “Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal,...., sea la fabricación de conservas vegetales platos precocinados, zumos, y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica ,privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios...”.

que además se regule por el consabido Laudo y rija el régimen especial agrario de Seguridad Social.

### C) Convenios colectivos Alimentarios

1) Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes.

Este es un convenio colectivo que se aplica únicamente en la industria alimentaria, ya que la materia prima sufre más de una transformación, por lo que no cabe hablar en este caso de la agroalimentaria.

2) Convenio colectivo general de la industria salinera.

Es un supuesto de convenio colectivo de la industria alimentaria, ya que se trata de la extracción de un mineral. Por tanto, no cabe hablar de industria agraria.

3) Convenio colectivo de la industria azucarera.

El artículo 1.2 del convenio fija el ámbito funcional del mismo, y dispone que dicho convenio será aplicable a las empresas que se dediquen a la fabricación y refinado de azúcar y a la destilación del alcohol de melazas. Por tanto, es alimentaria, ya que el azúcar procede de la remolacha o de la caña de azúcar, y la mayoría se importa de otros países. Con lo cual, no se trata de frutos o cosecha propia. Por otro lado, el proceso de manipulación, tratamiento y otros pasos necesarios para la obtención del azúcar, melazas y demás subproductos, conllevan más de una transformación.

4) Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

Este sector será alimentario ya que para la elaboración de tales productos se necesitará añadir otros ingredientes que pueden llevar al nacimiento de otro producto distinto, en el que haya una mayor parte del adherido que del originario. Con lo cual, no estaríamos llevando a cabo únicamente primeras transformaciones, sino una modificación sustancial de la materia prima.

5) Convenio colectivo para las industrias de pastas alimenticias.

Es un sector alimentario ya que para la elaboración de las pastas alimenticias no se llevan a cabo únicamente primeras transformaciones, sino que se añaden otros alimentos, que se combinan entre sí para obtener la pasta.

6) Convenio colectivo de las industrias cárnicas.

Se trata de empresas que se dedican al sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales. No se ocupan de la cría de los animales (actividad principal agraria), sino que suelen llevar a cabo una segunda y sucesivas transformaciones, así como actividades complementarias de distribución, comercialización, etc... Por tanto, se aplica únicamente a industrias alimentarias.

7) Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos.

Se trata de un sector de la industria alimentaria, ya que se ocupa del sacrificio de los animales a los que se refiere el Convenio, su despiece, congelación y preparación de productos derivados, así como del aprovechamiento de los subproductos de los mismos.

8) Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos.

Del propio Convenio y de su artículo 1 se deduce que es un Convenio colectivo dirigido a la industria alimentaria, ya que su actividad implica más de una transformación o manipulación de la materia prima<sup>851</sup>.

---

<sup>851</sup>. Artículo 1 ámbito funcional: “*El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la manipulación, conservación, elaboración, o preparación de productos semitransformados de pescados y mariscos, de éstos y otros componentes.*”

*Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidos en este ámbito todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a éstos a la tarea de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos u otras.*

*Asimismo, quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas”.*



**CUADRO DE CLASIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS**

<b>CONVENIOS AGRARIOS</b>	<b>COLECTIVOS</b>	<b>CONVENIOS AGROALIMENTARIOS/ALIMENTARIOS</b>	<b>COLECTIVOS</b>	<b>CONVENIOS ALIMENTARIOS</b>	<b>COLECTIVOS</b>
Convenio colectivo sector agropecuario de Valencia (BOP 13/12/05)		Convenio colectivo manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana (DOGV 25/3/04)		Convenio colectivo industrias turrone y mazapanes(BOE 16/12/05)	
Convenio colectivo granjas avícolas y otros animales(BOE 9/11/06)		Convenio colectivo provincia Valencia de industrias vinícolas y comercio (BOP 29/9/04)		Convenio colectivo industria salinera(BOE 19/10/06)	
		Convenio colectivo provincia Valencia sector aceites y derivados (BOP 3/9/02)		Convenio colectivo industria azucarera (BOE 26/9/03)	
		Convenio colectivo sector harinas panificables y sémolas (BOE 23/9/04)		Convenio colectivo elaboradores productos cocinados a domicilio (BOE 12/3/04)	
		Convenio colectivo industrias lácteas y derivados(BOE 14/3/05)		Convenio colectivo industrias pastas alimenticias(BOE 18/2/03)	
		Convenio colectivo industrias elaboración arroz(BOE 31/8/04)		Convenio colectivo industrias cárnicas (BOE 28/2/05)	
		Convenio colectivo conservas vegetales(BOE		Convenio colectivo mataderos aves y	

	2/9/05)	conejos(BOE 2/12/03)
		Convenio colectivo sector conservas, semiconservas, ahumados,cocidos,secados, elaborados,salazones,aceite y harina de pescados y mariscos(BOE 8/11/01)

### **V.2.3. Consecuencias jurídicas de la distinción de los Convenios colectivos del sector en su aplicación**

Una vez expuestos los problemas de delimitación entre los Convenios colectivos agrarios, agroalimentarios y alimentarios, debemos concluir que hay que estudiar cada caso en concreto, atendiendo a los criterios ya mencionados, quedando pendiente analizar los efectos que dicha diferenciación entraña. Así, los podríamos englobar en dos. De un lado los relativos a las distintas fuentes aplicables, y de otro lado, los referidos a materia de Seguridad Social. En este punto, y a fuer de ser reiterativos repetimos lo ya expuesto en el Capítulo I, que la aplicación del laudo y el sometimiento a un régimen de Seguridad Social especial son los efectos jurídicos laborales que tal distinción entraña según la naturaleza agraria, agroalimentaria o alimentario del Convenio colectivo.

### V.3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR CUENTA AJENA

En este punto abordaremos la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial en los Convenios colectivos del sector agrario entendiendo como tal la propiamente agraria (actividad principal) y la agroalimentaria (actividades complementarias y primeras transformaciones), excluyendo, por tanto, de nuestro estudio los Convenios colectivos alimentarios. Ello es debido a que se ocupan de actividades industriales y no agrarias quedando, pues, por concluido el análisis de los mismos con la clasificación realizada en el punto anterior.

#### **V.3.1. El papel del Convenio colectivo en materia de trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena**

El Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2.000, aplicable tanto a actividades agrarias principales como a las secundarias, ha dispuesto el carácter preferente del Convenio colectivo frente al resto de las normas, aunque eso sí sometido a la legislación laboral común. Por este motivo, el Convenio ha adquirido una relevancia fundamental, y así habrá que determinar si ha regulado la figura del trabajo a tiempo parcial, y en todo caso como lo ha hecho. Por tanto, se estará, en primer lugar, a lo que el Convenio colectivo disponga en la materia. Si ha establecido particularidades, o si simplemente ha transcrito la normativa general en vigor, o si se ha remitido a la legislación vigente.

En segundo lugar, si el Convenio colectivo silencia el tema, se aplicará lo que haya previsto el Laudo Arbitral. Sin embargo, podemos afirmar, tal y como ya tratamos en el Capítulo I en el punto I.5, que el citado Laudo Arbitral no ha regulado el contrato a tiempo parcial, a diferencia de la Ordenanza Laboral de 1975 que hacía una mención al respecto en el artículo 82<sup>852</sup>. El Laudo se ha ocupado de otras materias, como son las normas de identificación,

---

<sup>852</sup> . Artículo 82 “El salario mínimo interprofesional se considerará siempre referido a la jornada legal con arreglo a esta Ordenanza. Si por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores se trabajase jornada inferior a la establecida en el artículo 59, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación será divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas”. Prevé que se pacte una jornada inferior a la jornada completa - entendemos que a tiempo parcial - , y para tales casos el salario mínimo interprofesional se reducirá en proporción. Pero, en ningún caso, aunque se trabajase menos de cuatro horas podrá aminorarse por debajo de lo que corresponda a las mismas.

la organización del trabajo, la estructura profesional y la movilidad funcional, la estructura salarial, y el régimen disciplinario.

En consecuencia en último término si el Convenio colectivo no ha dispuesto nada sobre el trabajo a tiempo parcial, regirá la legislación laboral general, y concretamente el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores sobre el tiempo parcial.

### **V.3.2. Tipos de convenios colectivos analizados**

Los Convenios colectivos que se han tomado en consideración son estatutarios de ámbito sectorial preferentemente nacionales, salvo algún caso particular, en el que se ha centrado el estudio en el ámbito provincial, por primar su aplicación sobre el de ámbito territorial superior, en razón del principio de especificidad. En este último supuesto, se ha tratado en particular la Comunidad Autónoma Valenciana y de la provincia de Valencia.

### **V.3.3. Las condiciones laborales**

Cabe decir que el análisis de los citados Convenios colectivos no se ha practicado sobre la totalidad de sus cláusulas. El estudio se ha centrado en determinar si se ha previsto la contratación a tiempo parcial, y en todo caso, si se ha establecido alguna particularidad al respecto.

Con tal fin hemos considerado oportuno ocuparnos únicamente de aquellos aspectos de la relación laboral que se encuentren vinculados al tiempo parcial. Se trata de aquellos que se hallan relacionados con el factor tiempo, es decir, solamente se analizarán aquellas condiciones laborales sobre las que la menor duración de la jornada pueda conllevar una regulación distinta a la común en este tipo de prestaciones de servicios, en atención a sus particularidades.

Así, el esquema que se ha seguido a la hora de analizar los distintos Convenios colectivos ha sido:

a) En primer lugar, determinar si dicho Convenio ha previsto las formas contractuales y si entre ellas figura el tiempo parcial, en cualquiera de sus modalidades. Acto seguido, hemos pasado al análisis de las distintas condiciones laborales directamente conectadas con el factor tiempo. De entre ellas, nos hemos ocupado, en primera instancia, de la jornada desde tres

ámbitos: si se prevé la jornada a tiempo parcial ya sea fijando su número máximo de horas o ya sea garantizando una jornada mínima para los trabajadores a tiempo parcial; si se han previsto las posibilidades de ampliación de la misma vía horas complementarias; o si se ha optado por prohibir el recurso a las horas extras en el tiempo completo en aras de favorecer nuevas contrataciones como lucha frente al desempleo, y si entre ellas se ha potenciado el tiempo parcial.

b) En segundo término, nos hemos centrado en el período de prueba y en analizar si se establecen particularidades en el mismo en materia de tiempo parcial, ya que resulta relevante dilucidar si ese lapso de tiempo es distinto para el tiempo parcial que para el tiempo completo, y si en todo caso en el tiempo parcial se descuentan o no los tiempos de inactividad.

c) Seguidamente nos ocupamos de las vacaciones con el fin de establecer si la menor duración de la jornada del tiempo parcial influye de alguna manera en las mismas.

d) En cuarta instancia, abordamos la antigüedad y pretendemos determinar si los períodos de inactividad que se producen en el tiempo parcial conducen a que no se computen, o si por el contrario sí se contabilizan.

e) A continuación, nos centramos en la antigüedad, y lo que habrá que determinar será cómo se computa la misma en el tiempo parcial.

f) En último lugar, queda pendiente el salario, en el que nos va a interesar determinar cómo influye la menor jornada de trabajo, especialmente, en cuanto a los complementos salariales y percepciones extrasalariales, se refiere.

Una vez expuestas las materias de las que nos vamos a ocupar y antes de dar paso al análisis pormenorizado del tiempo parcial en los Convenios colectivos objeto de estudio, nos ha parecido oportuno a efectos aclaratorios la realización de un cuadro que recoja, de una forma sencilla, por un lado qué Convenios colectivos prevén alguna regulación sobre el tiempo parcial y si así lo han hecho respecto a qué materias. Y por otro lado, cuáles de los Convenios colectivos tratados no hacen referencia alguna al tiempo parcial ni a sus concretas condiciones laborales. Con tal fin para el primer grupo de Convenios se ha transcrito el número del artículo que realiza la previsión. Para el segundo bloque de Convenios se ha dejado la casilla en blanco.

CUADRO DE CONDICIONES LABORALES A TP PREVISTAS EN LOS CONVENIOS ANALIZADOS

<b>CONVENIO</b>	<b>FIGURAS CONTRAC TUALES</b>	<b>JORNADA</b>	<b>HORAS COMPLEM ENTARIAS</b>	<b>PERÍODO DE PRUEBA</b>	<b>VACACION ES</b>	<b>ANTIGÜED AD</b>	<b>SALARIO</b>
C.sector agropecuario de Valencia							
C.granjas avícolas y otros animales	Artículo 11						Artículo 23
C.manipulad o y envasado de cítricos, frutas y hortalizas Comunidad Valenciana	Artículo 3				Artículo 10		Artículo 7.7 Artículo 54

Acuerdo sustitución Reglamentación Nacional del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios							Artículo 20 Artículo 27 Artículo 40
C.provincia Valencia de industrias vinícolas y comercio							
C.provincia Valencia sector aceites y derivados							



C.sector harinas panificables y sémolas	Artículo 34						
C.industrias lácteas y derivados	Artículo 51		Artículo 51				Artículo 24
C.industrias elaboración arroz							
C.conservas vegetales	Artículo 18 Artículo 30						

Del cuadro, en principio, se desprenden, como ya se ha comentado, dos tipos de supuestos bien diferentes: aquellos Convenios que no prevén en ningún sentido la figura contractual del tiempo parcial y aquellos que sí lo hacen. Además, dentro de estos últimos pueden producirse dos situaciones distintas: aquellas previsiones que no añaden más particularidades a las ya establecidas por la legislación laboral común y aquellas otras que, por el contrario, se ocupan del tiempo parcial y además lo hacen estableciendo especialidades propias.

En el análisis de los Convenios colectivos y atendiendo a la claridad en la exposición, el método que más adecuado nos ha parecido ha sido el de estudiar condición por condición laboral el comportamiento de los Convenios, es decir, determinar en cada materia laboral si el Convenio no ha previsto el tiempo parcial, o cuando lo ha hecho cómo lo ha hecho: con o sin particularidades respecto a la regulación laboral general. Vamos, pues, a dar paso al análisis de los mismos, condición por condición laboral.

#### A) Las figuras contractuales previstas en los Convenios colectivos

En los Convenios colectivos analizados se ha observado que se producen tres tipos de situaciones distintas. En primer lugar, aquellos que no han previsto las figuras contractuales, como es el caso del de las industrias vinícolas, para lo que estaremos a lo que disponga la legislación laboral común en materia de contratación.

En segundo término están aquellos Convenios colectivos que se remiten a los contratos que están en vigor en el ordenamiento jurídico laboral y además de algunos de ellos se establecen algunas particularidades, por ejemplo el Convenio colectivo para el sector de las harinas panificables y sémolas (artículo 34)<sup>853</sup>, el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales(artículo 25)<sup>854</sup>, el Convenio colectivo de industrias lácteas y sus

---

<sup>853</sup>. Artículo 34. Contratación “*Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:...*”.

<sup>854</sup>. Artículo 25. Contratación “*...La contratación personal a que se refiere el artículo 4 del presente, se hará por escrito y todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación A) Contratos formativos....B) Contratos de duración determinada...*”

derivados(artículos 48 a 53) y el Convenio colectivo de conservas vegetales (artículo 18)<sup>855</sup>.

En última instancia, los que no se remiten expresamente a la legislación laboral aunque se les aplica. En contrapartida sí que se ocupan de fijar especialidades para algunos contratos, como por ejemplo el Convenio colectivo agropecuario de la Provincia de Valencia (artículo 3)<sup>856</sup> y el Convenio colectivo estatal para las industrias de arroz (artículo 18)<sup>857</sup>

Por tanto, se deduce que no es frecuente que en dichos Convenios se hayan previsto especialidades al tiempo parcial como tipo contractual a diferencia de como lo hacen respecto a otras modalidades contractuales, por ejemplo este es el caso de los contratos formativos (prácticas y formación) o de los temporales (especialmente el de obra y servicio determinado y el eventual) o de los fijos—discontinuos. Así, dentro del apartado de contratación se observa que a lo sumo el tiempo parcial se encuentra incluido con la mención general que se hace a la aplicación de la legislación laboral en esta materia, o se habla de este tipo contractual expresamente estableciendo que se regirá por la regulación laboral, o se recoge transcribiendo la definición que del mismo lleva a cabo el Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia se trata de un tipo contractual para el que los Convenios colectivos analizados no han establecido, en principio, especialidades y se limitan a aplicar la legislación laboral vigente en cada momento en esta materia. Así, como sabemos, el contrato a tiempo parcial se caracteriza por tratarse de una figura que se haya ampliamente regulada y sus particularidades contempladas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores con lo cual y

---

<sup>855</sup>. Artículo 18. Tipos de contratación y estabilidad en el empleo. "A) Tipos de contratación: Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino...se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

*El contrato eventual podrá extenderse a nueve meses...*"

<sup>856</sup>. Artículo 3 "...Se considerarán trabajadores fijos, los que, en virtud d contrato verbal o escrito, vengán obligados a prestar servicios a un mismo patrono o empresa durante todo el año...según las épocas del año y faenas a realizar.

*Se presumirá, salvo que exista contrato escrito por tiempo superior, que el trabajador es fijo cuando lleve trabajando para el mismo patrono o empresa durante más de tres meses consecutivos. No tendrán dicho carácter los trabajadores contratados por temporada o campaña y operación agrícola determinada, siempre que tengan contrato escrito, aunque la duración de la campaña, temporada y operación agrícola fuese superior a seis meses.*

*La duración de los contratos temporales "Eventual por circunstancias de la producción" podrá celebrarse por una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce".*

salvo en tres materias(formación profesional continua; conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en a tiempo parcial por motivos familiares o formativos; y determinadas cuestiones de las horas complementarias)<sup>858</sup> el campo de actuación del convenio colectivo se encuentra más limitado que en otras figuras contractuales o, simplemente las materias para las que se hace un llamamiento a la regulación por parte de los Convenios colectivos son de menor trascendencia que en otras modalidades. Así, valga citar el caso del fijo—discontinuo<sup>859</sup> en el que el papel del Convenio colectivo es decisivo a la hora de decidir el orden en el que serán llamados; o el eventual ya que el Convenio colectivo se encargará de ampliar la duración máxima del contrato de trabajo; para el supuesto de la modalidad de prácticas los puestos de trabajo para los que es posible así como la mejora salarial; y en el caso del de formación el Convenio colectivo puede aumentar la duración máxima, así como los puestos, el número máximo de aprendices permitidos, la distribución del tiempo de formación teórica y práctica, la fijación del salario.

Como ejemplo citamos el Convenio colectivo de las industrias lácteas y sus derivados en el Capítulo VI dedicado al personal en su sección tercera se refiere al empleo y la contratación, y así detalla cuatro tipos contractuales habituales en este sector (artículos 49 a 53), de entre los que destacamos el a tiempo parcial(artículo 51)<sup>860</sup>. Por lo que podemos decir que se trata de un contrato de trabajo usual, al que el Convenio colectivo define tomando como modelo al trabajador a tiempo completo comparable, al igual que el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y para el que prevé la ampliación de su jornada a través de la figura de las horas complementarias, pero hasta un máximo del 40% de las contratadas originariamente.

---

<sup>857</sup>. Artículo 18. Ingresos y ascensos “*La empresa tiene la obligación de actualizar los escalafones de los trabajadores fijos—discontinuos...*”

<sup>858</sup>. Artículo 12.4 f) y g) y 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>859</sup>. Artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>860</sup>. Artículo 51. “*Contratos a tiempo Parcial: El contrato de trabajo regulado en el art. 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 inferiores a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.*”.

También cabe mencionar el artículo 34 del Convenio colectivo de harinas panificables y sémolas<sup>861</sup> al referirse a la contratación establece como criterio general que en todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento. Pero eso sí, con las particularidades que en materia de contratación enumera acto seguido el propio Convenio. Así, establece un listado de figuras contractuales a las que les otorga especialidades. Sin embargo, cabe decir que entre ellas no se encuentra el trabajo a tiempo parcial, ni ninguna de sus submodalidades. Por tanto, podemos decir que se aplicará la normativa general sin peculiaridades en la materia.

Asimismo, el artículo 18 del Convenio colectivo de las conservas vegetales<sup>862</sup> regula los tipos de contratación y la estabilidad en el empleo, así el apartado A) del mismo se refiere a las formas contractuales, y prevé contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo-discontinuo o bajo cualquier otra modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, adaptándose a las condiciones establecidas por las *disposiciones legales vigentes*.

En principio, pues, no establece especialidades en materia de trabajo a tiempo parcial, y se limita a remitirse a lo que disponga la legislación general en esta materia. Por lo que habrá que estar a lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y a sus normas de desarrollo. En consecuencia, cabrá cualquier tipo de subtipo de trabajo a tiempo parcial, ya que aunque no se han previsto particularidades tampoco se han dispuesto exclusiones.

Este sector se caracteriza por integrar actividades intermitentes, que se producen dentro de la actividad normal de la empresa, que dependen de factores estacionales o climatológicos, como es la recolecta de los vegetales,

---

<sup>861</sup>. Artículo 34. “Contratación. Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación: A) Contratos Formativos: a) contrato de trabajo en prácticas...b) contrato para la formación...B) Contratos de duración determinada: a) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado...b) Contrato eventual por circunstancias del mercado...C) Empresas de Trabajo Temporal...”.

<sup>862</sup>. Artículo 18.”Tipos de contratación y estabilidad en el empleo. A) Tipos de contratación: Los contratos de personal fijo de plantillas, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo cualquier otra modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes....”

que se produce en momentos determinados del año, y su posterior conservación. Por tal razón, cobran vital importancia aquellas modalidades contractuales que son capaces de cubrir necesidades no continuas en la empresa, pero que se repiten de forma cíclica. Nos estamos refiriendo a los trabajos intermitentes o discontinuos, que se caracterizan por combinar en una misma prestación de servicios períodos de actividad y de inactividad.

En nuestra legislación laboral existen dos figuras contractuales que dan cobertura a este tipo de prestaciones, a saber: los fijos-periódicos y los fijos-discontinuos. Los primeros son un supuesto de trabajo a tiempo parcial, que se caracterizan por prestar servicios en una jornada inferior, y por conocer la fecha cierta de realización de la prestación. Mientras que los segundos destacan por trabajar en una jornada completa, y por desconocer la certeza del inicio y finalización de la prestación.

Estas dos modalidades van a ser muy utilizadas en este sector, y entre ellas se pueden plantear problemas de delimitación. Esto se ha puesto de manifiesto en la práctica, y así la aplicación de este convenio ha generado pronunciamientos jurisprudenciales al respecto.

Citaremos, en primer lugar, la Sentencia del TSJ de La Rioja de 5 de noviembre de 2002, en la que se establecen las diferencias entre el trabajador fijo, el indefinido a tiempo parcial y el trabajador fijo-discontinuo. Se trataba de un caso en el que una trabajadora solicitaba que se le reconociera el derecho a una relación laboral de carácter fijo o indefinido, y no de carácter fijo-discontinuo. Esta trabajadora había prestado 1.192 horas anuales en 316 días de trabajo efectivo, y según el Anexo del Convenio colectivo del sector de Fabricación de Conservas vegetales de 12 de noviembre de 1997(BOE 26/11/1997), la jornada anual del trabajador a tiempo completo era de 1.790 horas anuales (para el 2004 es 1785 horas), y la proporcional de un trabajador a tiempo completo durante 316 días es de 1550 horas, y la que había prestado ella era inferior. Por lo que debe entenderse que se trata de una trabajadora a tiempo parcial, porque su jornada en el período del año que presta es inferior a la del trabajador comparable a tiempo completo. Sin embargo, si su jornada hubiera sido la equivalente a un trabajador a tiempo completo, deberíamos hablar de fijo-discontinuo, ya que éste se caracteriza por ser un trabajo intermitente, pero a jornada completa.

Por otro lado, habría que añadir otra circunstancia que ayuda a la diferenciación entre ambas modalidades contractuales. Se parte de la base de que nos encontramos ante una actividad que posee carácter fijo-discontinuo, pero, que, sin embargo se repite en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, frente al fijo-discontinuo, cuyo rasgo individualizador es el total desconocimiento de las mismas. Ello se sustenta en que en el propio contrato de trabajo las fechas se habían determinado. Así, la campaña de la zanahoria y apio abarca del 8 de enero al 31 de marzo, la del pepinillo extranjero del 15 de abril al 15 de junio, la del pepinillo español del 15 de julio al 30 de septiembre, y la de la remolacha del 15 de octubre al 15 de diciembre. Por lo que en base a las razones expuestas el Tribunal llegó a la conclusión de que se trataba de un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial dentro de la submodalidad fijo—periódico.

Posteriormente, se halla otra Sentencia del TSJ de La Rioja, de 4 de febrero de 2003, en la que un trabajador fijo de trabajo discontinuo pretende ser considerado como un trabajador a tiempo completo. Dicho trabajador ha prestado su jornada anual durante 318 días, que se había fijado en 285 días. Lo que representa un exceso de 33 días sobre la pactada. La sentencia pasa a analizar el caso para determinar si se trata de un contrato de trabajo discontinuo a tiempo completo o a tiempo parcial. Se parte de que la jornada ordinaria del trabajador a tiempo completo es de 40 horas semanales. Los 33 días de exceso de este trabajador suponen un total de 188 horas respecto a las pactadas. Acto seguido, intenta determinar el número de horas complementarias posibles sobre esta prestación, y así aplica el porcentaje legal del 15 por cien sobre la jornada pactada, que se traducen en 244 horas. Lo que lleva a concluir que se trata de un supuesto de trabajo a tiempo parcial, ya que no ha superado el límite legal.

#### B) La duración de la jornada y las horas complementarias

En los Convenios colectivos la duración de la jornada suele referirse de forma general a la jornada a tiempo completo, y no a la a tiempo parcial. Así, los convenio colectivos se limitan a señalar, o bien una cantidad anual de horas<sup>863</sup>, o una jornada anual máxima<sup>864</sup>, e incluso se determina el promedio de

---

<sup>863</sup> . Artículo 9 del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales: “La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio será para el año 2004 y

horas que se realizarán a la semana<sup>865</sup>. En consecuencia la superación de las mismas supondrá el no prestar ya horas ordinarias, sino el realizar horas extras.

En cuanto a nosotros nos interesa en materia de trabajo a tiempo parcial, cabe decir que los convenios colectivos estudiados no determinan la duración de la jornada a tiempo parcial, sino únicamente fijan la jornada a tiempo completo. Esta práctica puede encontrar su razón de ser en que realmente no hace falta establecer la jornada máxima del trabajo a tiempo parcial, ya que es el propio legislador el que en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se ha preocupado de hacerlo, a cuyo tenor hemos de entender que trabajar a tiempo parcial significa prestar servicios durante un número de horas inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Si tal referente no existiera tendríamos que acudir a la jornada prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal. Así, el establecimiento de este tope máximo ha supuesto un paso hacia delante en relación a la flexibilidad de esta figura contractual, ya que no ha delimitado el ámbito de aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial, si no que por el

---

*2005 de mil setecientas ochenta y ocho horas; de mil setecientas ochenta y cuatro para el año 2006 y de mil setecientas ochenta horas para el año dos mil siete.”; Anexo 2 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas:”Para el año 2004 será, tanto en jornada partida como en jornada continuada, de 1.779 horas efectivas de trabajo, distribuidas en los 273 días laborables anuales. Para el año 2005 la jornada laboral será de 1.796 horas. Para el año 2006 la jornada laboral será de 1.792 horas...”.*

<sup>864</sup>. Artículo 11.1 del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana: “*La jornada anual máxima será la siguiente. Campaña 2003-2004: 1.814 horas de trabajo efectivo. Campaña 2004-2005: 1.810 horas de trabajo efectivo. Campaña 2005-2006: 1.806 horas de trabajo efectivo. Campaña 2005-2006: 1.802 horas de trabajo efectivo...”.* Artículo 16 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados: “*La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será 1.778 horas para los años 2004, 2005 y 2006. Para el año 2007, la jornada será de 1.770 horas...”.*”

<sup>865</sup>. Artículo 11 del Convenio colectivo de las industrias vinícolas y comercio en general en la provincia de Valencia: “*Jornada normal. A) Para el subsector de elaboradores, embotelladores, mayoristas y comercio la jornada laboral será de lunes a sábado, siendo la jornada para el año 2005 de 35 o 36 horas de promedio semanal, siendo la jornada en cómputo anual de 1.619 horas...”.*”; artículo 14 del Convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Valencia: “*La jornada laboral será de 40 horas semanales. No obstante ello, y por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosférica, se establecerá jornada de trabajo flexible de cómputo anual, distribuida por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor trabajo con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido en un cómputo anual de 1.819 horas para el año 2005; 1.811 para el año 2006, y 1.803 para el año 2007 y sucesivos”.* artículo 38 del Convenio colectivo para las industrias de elaboración del arroz: “*La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o a cómputo anual 1.800 horas...”.*” Artículo 11.2 del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana: “*Con carácter general, la jornada laboral ordinaria se distribuirá de lunes a viernes y tendrá una duración máxima de 8 horas de trabajo efectivo en cómputo diario y de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semana...”.*”



contrario ha ampliado su campo de actuación, ya que cabe cualquier reducción sobre la jornada habitual.

En contrapartida este hecho tiene un lado negativo y ha supuesto una pérdida de garantías en favor del trabajador a tiempo parcial y además se favorecen las prácticas abusivas en materia de trabajo a tiempo parcial, ya que cualquier reducción de la jornada a tiempo completo puede ser trabajo a tiempo parcial por muy insignificante que sea eludiendo la celebración real de dicho contrato de trabajo a tiempo completo.

Asimismo y de la misma manera que estos Convenios colectivos no han previsto la duración máxima de la jornada a tiempo parcial, también se ha observado que los mismos no han establecido tampoco una duración mínima garantizada de los contratos a tiempo parcial. Esta previsión que garantizara la duración mínima de la jornada a tiempo parcial sería relevante para combatir el trabajo a tiempo parcial marginal, que no puede ser considerado como medio fundamental de vida, y para fomentar un trabajo a tiempo parcial más estable, en el que el prestar servicios a tiempo parcial suponga una modalidad de trabajo alternativa al tiempo completo, y no precaria.

En estos Convenios en materia de jornada para el tiempo parcial no se ha establecido ninguna previsión, por lo que deberemos acudir de forma subsidiaria en primer lugar al laudo, y en segundo término, al Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el Laudo no ha previsto nada, por lo que habrá que ceñirse a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, el cual en su artículo 12 ha entendido que la jornada a tiempo parcial ha de ser inferior a la que preste un trabajador a tiempo completo comparable, y si tal trabajador no existiese se tendría en cuenta la del convenio colectivo, y en su defecto la que fije la ley.

En consecuencia, la jornada prevista en el convenio colectivo para el tiempo parcial únicamente se aplicará en defecto de trabajador a tiempo completo comparable. En este caso, prestar servicios a tiempo parcial supondrá realizarlos en una jornada inferior a la que marca el convenio.

Respecto a las ampliaciones de la jornada es importante poner de manifiesto el comportamiento de todos estos Convenios colectivos en dos sentidos. Por un lado, respecto a la posibilidad o prohibición o reducción al

mínimo indispensable las horas extraordinarias en el tiempo completo, y así crear puestos de trabajo a base de limitar las horas extraordinarias, combatir el desempleo y llevar a cabo nuevas contrataciones, las cuales podrían preverse que fueran a tiempo parcial. Por otro lado, en cuanto a la previsión de la prolongación de la jornada a tiempo parcial a través de las denominadas horas complementarias, ya no es posible a través de horas extraordinarias desde la reforma de 1998 — que supuso la prestación de las mismas en el caso del tiempo parcial y la creación de las horas complementarias—.

En este mismo sentido cabe decir que de los Convenios analizados dos de ellos prevén la reducción o prohibición de las horas extra en aras a fomentar el empleo. Uno es el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales que en su artículo 11 prevé los supuestos de prolongación de jornada y horas extraordinarias<sup>866</sup>. Así, *ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo las horas extraordinarias*. En primer lugar, se opta por reducir las horas extraordinarias habituales. En segunda instancia, se mantienen las extraordinarias por fuerza mayor, y las necesarias, solamente en aquellos casos en que no sea posible atender a esas necesidades a través de contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la ley.

Se observa la tendencia a reducir las horas extraordinarias en aras de incentivar nuevas contrataciones. Además, se determinan los tipos contractuales para dar solución a esas necesidades de prolongación de jornadas: los contratos de trabajo temporales y el contrato de trabajo a tiempo parcial. Se trata pues de una medida que potencia el trabajo a tiempo parcial, bajo cualquiera de sus modalidades. Sin embargo, respecto a las posibilidades de

---

<sup>866</sup>. Artículo 11 “*Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:*

1. *Horas extraordinarias: Reducción.*
2. *Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando se produzcan problemas de tipo patológico o preventivo de excepcional gravedad, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.*
3. *Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate. Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley”.*

aumento de jornada para el tiempo parcial no se ha previsto nada en el Convenio colectivo. Por tanto, habrá que estar al pacto individual sobre horas complementarias si lo hubiere, y a la legislación laboral.

El otro Convenio es el de las conservas vegetales, su artículo 27 se encarga de las ampliaciones de la jornada, y así establece que *dada la naturaleza perecedera de la materia*, la empresa podrá ordenar la prolongación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como hora extraordinaria. Sin embargo, en ningún caso, se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria<sup>867</sup>. Para estos supuestos se prevé en el artículo 30 que, en todo caso, se llevarán a cabo si no es posible la contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este convenio y disposiciones legales complementarias<sup>868</sup>. Se está haciendo un llamamiento a nuevas contrataciones para frenar el grave problema del desempleo. Así, las formas contractuales a las que se puede recurrir son la eventual, y cualesquiera otra prevista en el propio convenio colectivo y normativa legal general.

En cuanto al tiempo parcial, el propio Convenio en el artículo 18 prevé la posibilidad de celebrar contratos bajo esta forma – entre otras modalidades -. Se está abriendo una vía más para la celebración de contratos a tiempo parcial. Se trata, pues, de una figura contractual que por su flexibilidad es capaz de adaptarse a estas necesidades sin dificultades.

En relación a las horas complementarias no se prevé nada, por lo que debemos entender que se aplicará la normativa general, y en su caso, el pacto individual si lo hubiera. Cabe decir que, parece coherente que no se haya previsto su celebración, ya que se están suprimiendo las extraordinarias para el caso del tiempo completo, como una medida de incentivar el empleo ante una grave crisis de paro.

Sin embargo, habría que mencionar nuevamente la Sentencia del TSJ de La Rioja de 4 de febrero de 2003, que trataba de un contrato de trabajo a

---

<sup>867</sup>. Artículo 27 “*Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, ..., ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias estructurales. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria*”.

<sup>868</sup>. Artículo 30 “*Tercero.-Horas extraordinarias necesarias por circunstancias anormales en la estructura y en la organización del trabajo(ausencia, cambios de turno,...): Mantenimiento cuando no quepa contratación de trabajadores eventuales o similares previstos en este Convenio y disposiciones legales complementarias.*”

tiempo parcial en el que se había pactado la prestación de horas complementarias, y al no disponer este Convenio colectivo de conservas vegetales nada al respecto sobre el número máximo de horas complementarias posibles se optó por aplicar el porcentaje legal: el 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Ello se debe a que el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores ha delimitado su régimen jurídico remitiéndose, principalmente al pacto individual, y dejando únicamente en manos de la negociación colectiva la posibilidad de aumentar su número hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Antes de pasar a estudiar la previsión de las horas complementarias en estos Convenios analizados, debemos señalar que la prohibición de las horas extraordinarias para el tiempo parcial en la reforma de 1998 resultó una novedad relativa, ya que antes de ésta en algunos convenios colectivos se habían tomado medidas al respecto.

Así, hemos encontrado Convenios colectivos que a la luz de la legislación de 1994 - en la que se autorizaba el recurso a las horas extraordinarias en materia de trabajo a tiempo parcial - se había optado por prohibirlas en los contratos a tiempo parcial. Entre otros citamos como ejemplos: el Convenio colectivo nacional para residencias privadas de la tercera edad<sup>869</sup>, el Convenio colectivo de ámbito estatal para empresas organizadoras del juego del bingo<sup>870</sup>; el Convenio colectivo interprovincial para el sector privado de residencias de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Castilla- La Mancha<sup>871</sup>; el Convenio colectivo interprovincial para el sector privado de residencias de la tercera edad de Galicia<sup>872</sup>; el Convenio colectivo de ámbito estatal para el comercio de flores y plantas<sup>873</sup>; el Convenio colectivo de las residencias públicas para la tercera edad, materno-infantiles y ayuda a domicilio de la Comunidad Valenciana<sup>874</sup>; el Convenio

---

<sup>869</sup> . BOE de 30 de julio de 1997, artículo 12.

<sup>870</sup> . BOE 20 de enero de 1998, artículo 9, que llega incluso a prever que en caso de realizar horas extraordinarias el contrato de trabajo se transformará automáticamente en fijo a tiempo completo. Sin embargo, quedan excluidas las horas por causa de fuerza mayor, tales como sustitución por enfermedad, ausencias, etc.

<sup>871</sup> . D.O.C.M de 14 de febrero de 1997, artículo 12.

<sup>872</sup> . D.O.G de 12 de junio de 1998, artículo 12.1.

<sup>873</sup> . BOE de 2 de abril de 1998, artículo 25

<sup>874</sup> . D.O.G.V de 17 de julio de 1997, artículo 13.1.g).

colectivo de ámbito interprovincial para las empresas del juego del bingo en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia<sup>875</sup>; el Convenio colectivo de ámbito interprovincial de residencias privadas para la tercera edad de la Comunidad Valenciana<sup>876</sup>.

Además, hemos encontrado dos casos en los que la simple prolongación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, o la realización de horas extraordinarias puede llegar a provocar que el contrato de trabajo se convierta en un contrato de trabajo a tiempo completo<sup>877</sup>.

En el primer supuesto, el convenio colectivo prevé que si se prestan horas extraordinarias efectuadas voluntariamente o, por prolongación de jornada - durante el período de dos meses más de 30 horas semanales - el contrato de trabajo se considerará automáticamente a jornada completa. Asimismo, en el convenio colectivo se han previsto aquellos casos de trabajo a tiempo parcial en los que se amplie la jornada, pero no llegue a superarse la barrera de las 30 horas semanales: se trata del supuesto en el que se realicen entre doce y treinta horas semanales. En tales casos, se tendrá que celebrar un contrato de trabajo por las horas efectivamente realizadas en los dos meses anteriores, y no las realmente contratadas.

En el otro supuesto estudiado, el convenio colectivo de forma muy similar ha llegado a la misma conclusión, es decir, la de que la mera ampliación de la jornada de un contrato de trabajo a tiempo parcial puede llevar como consecuencia su conversión en un contrato de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, aunque la consecuencia sea la misma en ambos convenios colectivos el punto de referencia que se ha tomado es bien distinto.

Así, mientras que en un convenio colectivo se mencione una cantidad de horas superadas dentro de un período determinado, en el otro caso se centra la cuestión en un número total de días en los que se hayan prestado horas extraordinarias o prolongaciones de jornada, de tal forma que se prevé que todos aquellos contratos de trabajo a tiempo parcial en los que se hayan producido prolongaciones de la jornada laboral o se hayan prestado horas

---

<sup>875</sup> . D.O.G de 21 de enero de 1998, artículo 9 en el que se establece que el trabajador fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias.

<sup>876</sup> . D.O.G.V de 26 de marzo de 1996, artículo 13.

extraordinarias, se convertirán en contratos de trabajo a tiempo completo si se han estado realizado durante un total de sesenta días. De modo que, en este supuesto no se parte de la realización de un número de horas por encima de la jornada a tiempo parcial pactada, sino que, por el contrario, únicamente se establece un total de días en los que se hayan de producido ampliaciones de jornada. Así, independientemente del número de horas extraordinarias o de las prolongaciones de la jornada, los contratos de trabajo a tiempo parcial se convertirán en contratos a tiempo completo si la jornada se ha visto ampliada durante sesenta días. De este modo, el hecho decisivo que marcará la novación será la cantidad de días, y no la cantidad de horas. Además, en el convenio colectivo se matiza que el exceso de horas, en todo caso, deberá cotizar como ampliaciones de jornada, es decir, como horas ordinarias, y no cotizan como lo hacen las horas extraordinarias. Esto supone una condición más beneficiosa para los trabajadores, y representa un precedente de lo que serán las horas complementarias en relación a la cotización a la Seguridad Social.

Por lo que en síntesis cabe decir que, aunque el legislador no haya optado por la prohibición de las horas extraordinarias, los convenios colectivos han tomado conciencia del papel de las mismas en los contratos de trabajo a tiempo parcial, y algunos de ellos se decantaron por la prohibición de las mismas, e incluso en algún convenio colectivo la prestación de horas extraordinarias en este tipo de relación laboral llegó a traer como consecuencia la consideración de tratarse de un contrato de trabajo a tiempo completo.

Retomando el estudio de la regulación de las horas complementarias en estos Convenios hay que señalar que solamente en uno de ellos se prevén; es el Convenio colectivo de industrias lácteas y sus derivados, en su artículo 51<sup>877</sup>. En él, es posible ampliar la jornada de estos trabajadores a tiempo parcial hasta un máximo de un 40% del número de horas ordinarias inicialmente contratadas. De este modo se sitúa por encima del porcentaje legal superable vía convenio colectivo, pero con el límite del 60%.

---

<sup>877</sup> . Convenio colectivo de ámbito estatal para empresas de entrega domiciliaria BOE de 10 de diciembre de 1998, artículo 15. Convenio colectivo de ámbito estatal para el comercio de flores y plantas BOE de 2 de abril de 1998, artículo 25.

Cabe resaltar en el artículo 16<sup>879</sup> del citado Convenio la previsión de una forma especial de superación de la jornada a tiempo completo, que recuerda la figura de las horas complementarias a tiempo parcial, pero que únicamente se aplican en el a tiempo completo. Se trata de una bolsa de horas, en concreto 50 horas, de la que podrán disponer libremente las empresas a lo largo del año para el trabajador a tiempo completo, a fin de adaptarse a las necesidades de producción. Un trabajador no podrá ser obligado a prestarlas, debiendo ser preavisado con una antelación de 72 horas, salvo en los casos de fuerza mayor. Además, se podrán acumular en jornadas completas de ocho horas fijando el descanso compensatorio en otro día alternativo, salvo pacto individual en contrario. Asimismo, no se podrá disponer de esta bolsa ni de sus acumulaciones en domingos y festivos.

Estas horas no tendrán carácter de extraordinarias. Por tanto, reciben el mismo tratamiento que las ordinarias en materia de seguridad social.

### C) El período de prueba

En los Convenios colectivos tratados, a la hora de regular el período de prueba se hace sin determinar en ningún momento a qué tipo de jornada se dirige, si a tiempo parcial o a tiempo completo. Por tanto, resulta tanto aplicable al a tiempo completo como al a tiempo parcial, al no se establecerse ni exclusiones ni especialidades.

Por otro lado, cabe decir que aun en el supuesto en que los citados Convenios se refirieran al período de prueba en relación a la jornada a tiempo completo, ya que como hemos comprobado los Convenios que fijan normalmente sus previsiones giran en torno al tiempo completo, acudiríamos,

---

<sup>878</sup>. Artículo 51 “...El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, podrá ampliarse, hasta un 40% del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado”.

<sup>879</sup>. Artículo 16”...Dentro del cómputo establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán de una bolsa de 50 horas que podrán distribuir a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta bolsa, y salvo pacto individual en contrario, a trabajar más de una hora/día sobre su horario habitual. Se podrá hacer uso de esta hora, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con 72 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor....Las horas de ampliación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descasarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario”.

de forma supletoria, al laudo arbitral para ver si éste ha determinado algo sobre el período de prueba y el tiempo parcial.

Una vez analizado el laudo observamos que no ha previsto nada en esta materia, por lo que deberemos aplicar de forma subsidiaria la legislación laboral común, y en concreto el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores que se ocupa del régimen jurídico del a tiempo parcial. Mas, a su vez, este precepto no ha dispuesto especialidades del a tiempo parcial en esta condición laboral. En consecuencia, imperará el principio de equiparación del a tiempo completo respecto al a tiempo parcial, de tal manera que, sus regímenes jurídicos serán los mismos y los plazos de tiempo también, computándose estos de fecha a fecha, sin que quepa descontar los períodos de inactividad. Se da el mismo tratamiento que para la jornada completa.

#### D) Las vacaciones

Al estudiar los Convenios colectivos objeto del presente estudio se ha comprobado que su incorporación y desarrollo se materializa de forma amplia sin diferenciar entre contratos de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. Así, en esta materia hay que distinguir dos cuestiones: por un lado si la menor duración de la jornada del contrato a tiempo parcial influye en el cómputo del tiempo para generar el derecho de las vacaciones, y por otro lado, cómo afecta esa aminoración a la retribución de las mismas.

Respecto a la primera, cabe decir que tal y como ya se trató en el Capítulo IV se trata de un derecho que se genera desde el inicio de la relación laboral independientemente de la jornada laboral. Los Convenios responden a la previsión legal del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores<sup>880</sup>, según el cual el trabajador tiene el derecho inalienable de como mínimo a treinta días

---

<sup>880</sup> . Artículo 38 del E.T.:”1.El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente. 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute”.



naturales por cada año de servicio. Si se trabaja un período inferior de tiempo a la anualidad las vacaciones se prorratean al tiempo efectivamente trabajado<sup>881</sup>.

En cuanto a su retribución cabe matizar que aunque todos los trabajadores tienen derecho a las vacaciones, su materialización económica no es idéntica, ya que viene determinada por el salario del trabajador, que a su vez depende de la cantidad de horas trabajadas. Por tanto, en una jornada a tiempo completo el salario será mayor que en una a tiempo parcial, ya que se trabajan más horas. En consecuencia en el tiempo parcial la retribución de las vacaciones será menor que en un contrato de trabajo a tiempo completo porque se halla en proporción al salario<sup>882</sup>.

Asimismo, se ha observado que los Convenios agrarios tratados regulan las vacaciones siguiendo el tenor del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores sin añadir más detalles. Mientras que los Convenios agroalimentarios estudiados dedican mayor atención a las vacaciones regulándolas de forma más detallada, como por ejemplo el Convenio colectivo de las harinas panificables y sémolas (artículo 15)<sup>883</sup> en cuanto a su retribución; el Convenio colectivo aceites y sus derivados (artículo 13)<sup>884</sup> en relación a las fechas de disfrute y a su remuneración; el Convenio colectivo de las industrias vinícolas y comercio en general (artículo 15)<sup>885</sup> en referencia a las fechas; el

---

<sup>881</sup>. Artículo 20 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados “*El personal cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo la fracción del mismo que exceda de diez días...*”

<sup>882</sup>. Artículo 20 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados “*El importe correspondiente a este concepto se compondrá como mínimo, de Salario Base, Antigüedad y Plus de Asistencia, abonándosele a los trabajadores el día anterior a que comience el disfrute*”.

<sup>883</sup>. Artículo 15. “*Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 meses anteriores a su disfrute, que serán retribuidas sobre el salario base, incrementando en el porcentaje de antigüedad que a cada uno corresponda...*”:

<sup>884</sup>. Artículo 13: “*...Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose a salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios. Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior el trabajador percibirá una compensación de un 20% del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado...*”.

<sup>885</sup>. Artículo 15. “*Vacaciones. Las vacaciones del personal afectado por este Convenio serán de 22 días laborables de lunes a viernes, salvo en las empresas de comercio que serán de 30 días naturales. Las vacaciones se concederán dentro del período entre el 10 de junio y el 25 de septiembre, con la única excepción de las empresas alcoholeras que las concederán entre los días 15 de julio y 15 de octubre. Si las vacaciones fueran concedidas por necesidad*

Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales(artículo 34)<sup>886</sup> en relación a ambos aspectos de una forma muy extensa; el Convenio colectivo de las industrias de elaboración del arroz (artículo 39)<sup>887</sup> refiriéndose a los períodos vacacionales.

#### E) La antigüedad

En los Convenios colectivos analizados se ha observado que la regulación que realizan de la antigüedad es genérica, es decir, sin distinguir entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Ello es debido a que como ya ha dicho en el Capítulo IV se trata de un derecho que nace por el mero transcurso del tiempo, independientemente de la duración de la jornada del contrato de trabajo. La antigüedad depende de la duración del contrato de trabajo. Sin embargo, entre los distintos derechos que genera (ascensos, excedencias, complemento salarial, indemnizaciones por despido,...) la compensación salarial correspondiente por antigüedad será proporcional al salario. En síntesis, cabe decir que aunque el derecho de los trabajadores a tiempo parcial se les reconoce en términos de igualdad, no ocurre lo mismo con el complemento, ya que éste dependerá del salario y éste a su vez del tiempo de trabajo, por lo que en última instancia el complemento está en función de las horas trabajadas.

Así es tal y como se ha plasmado en el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (artículo 32.d)<sup>888</sup>; en el Convenio colectivo de trabajo del sector agropecuario de la provincia de Valencia

---

*de la empresa fuera de los períodos citados anteriormente, los trabajadores afectados por esta decisión tendrían derecho a 5 días de permiso retribuido o su parte proporcional, a disfrutar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute”.*

<sup>886</sup>. Artículo 34 “Vacaciones.1.El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración se importe se fija en el anexo correspondiente. Las licencias retribuidas y los procesos de incapacidad.....”.

<sup>887</sup>. Artículo 39 “El período de vacaciones anuales, no sustituibles por compensación, serán de treinta días al año, distribuidas en el período comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre, comenzando el 1 cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. S entiende por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto. En todo caso, las vacaciones no se iniciarán en sábado ni en domingo o día festivo....”

<sup>888</sup>. Artículo 32.d) “Antigüedad: En concepto de antigüedad se acuerda por voluntad de las partes declarar la inaplicabilidad de la escala establecida en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las Industrias Elaboradores del Arroz, a partir del día 1 de abril de 1988, y sustituirla por el sistema siguiente: dos bienios al 5 por 100.....”

(artículo 28)<sup>889</sup>; en el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (artículo 21)<sup>890</sup>; en el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (artículo 27)<sup>891</sup> y en el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios (artículo 21)<sup>892</sup>.

Además también se ha apreciado en los siguientes Convenios estudiados: el Convenio colectivo de ámbito provincial del sector de aceites y sus derivados (artículo 30)<sup>893</sup>; el Convenio colectivo de industrias vinícolas y comercio en general (artículo 23); el Convenio básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (artículo 42)<sup>894</sup>; el Convenio colectivo sindical para las empresas de sector de harinas, panificables y sémolas (Anexo 3)<sup>895</sup> y el Convenio colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana (artículo 23)<sup>896</sup>, la congelación del

---

<sup>889</sup>. Artículo 28. Antigüedad “*Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán al término del trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cinco días al año del salario convenio; el de tres días y medio cada año, a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año, desde los 15 a los 20 años de antigüedad, del salario convenio*”.

<sup>890</sup>. Artículo 21. Antigüedad” *Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en un 2 por 100 anual calculados y siempre sobre los salarios base vigentes en cada momento y tendrán un límite máximo del 50 por 100. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio*”.

<sup>891</sup>. Artículo 27. Antigüedad “*Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya comenzado a prestar sus servicios a la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios*”.

<sup>892</sup>. Artículo 21. Complemento salarial personal de antigüedad. “*1. La existencia de este complemento salarial, de carácter personal, y, en su caso, las condiciones para su adquisición y la determinación de su cuantía, serán materia propia de la negociación colectiva de nivel inferior al estatal...3. El trabajador fijo discontinuo percibirá el complemento de antigüedad, en cada campaña...4. Cada quinquenio adquirido por los trabajadores fijos o fijos discontinuos, hasta un máximo de cinco, tendrá un importe del 5 por 100 sobre el salario base...*”

<sup>893</sup>. Artículo 30. Antigüedad “*Las partes acordaron en el convenio de 1998—2000 la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado “ antigüedad, cuyo importe no será absorbible ni compensable “*

<sup>894</sup>. Artículo 42. Antigüedad (plus <ad personam>) ”*...A partir de 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejaron de devengar antigüedad con carácter definitivo y como compensación la Tabla de los salarios base del Convenio se incrementó durante 1997 y 1998 en un 2%, respectivamente*”.

<sup>895</sup>. Anexo 3. Antigüedad:”*...b) Para los trabajadores con contrato firmado a partir del 1º de enero de 1995 no existirá ningún tipo de incremento salarial por este concepto...*”.

<sup>896</sup>. Artículo 23. Premio antigüedad “*A) Preámbulo: En aclaración de lo dispuesto en este artículo, las partes hacen constar lo siguiente: 1. El 1 de septiembre de 1997 quedó suprimido el complemento personal de antigüedad que....*”.

complemento por antigüedad a partir de una fecha determinada y su subsiguiente consolidación, de tal manera que no se genera más desde un preciso momento aunque no se pierde la antigüedad adquirida a efectos de complemento para aquellos trabajadores que con anterioridad a tal fecha ya la tuvieran incorporada al recibo del salario.

Cabe destacar que en los Convenios agrarios estudiados se genera el complemento por antigüedad mientras que en los agroalimentarios analizados únicamente dos mantienen esta misma postura y los otros cinco restantes apuestan por la congelación de la antigüedad. Si extrapolamos estas proporciones resulta que a nivel general en los Convenios agroalimentarios se tiende a la congelación de la misma y por tanto a su desaparición.

#### F) El salario

En cuanto al salario cabe decir que de forma general y salvo casos muy concretos los Convenios colectivos no se han ocupado de la retribución mensual del trabajador y de sus complementos distinguiendo entre una jornada a tiempo completo y otra a tiempo parcial, si no que por el contrario han sentado las bases salariales atendiendo a un contrato de trabajo a tiempo completo sobre la que habrá que practicar la correspondiente aminoración en función de la disminución de la jornada. Así, que en este apartado retomaremos lo ya expuesto en el Capítulo IV relativo al régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial.

En dicho Capítulo llegamos a la conclusión de que aunque puede afirmarse como regla general que el salario en el trabajo a tiempo parcial ha de ser proporcional al tiempo de trabajo prestado, tal afirmación no puede generalizarse. Ello se debe a la complejidad del salario: se trata de una contraprestación que no sólo se mide por unidad de tiempo trabajado en relación a la categoría profesional –salario base - sino que también entran en juego otros elementos cualitativos y no cuantitativos, que han de ser retribuidos, independientemente del tiempo de trabajo. Vamos, pues a pasar a enumerar tales elementos.

En primer lugar, los que hacen referencia a la calidad del trabajo realizado que persiguen premiar la mejor o la peor calidad del trabajo prestado (las retribuciones por una determinada responsabilidad; los premios por la

puntualidad al trabajo; o, simplemente las gratificaciones por la asiduidad al trabajo). Los relativos a la cantidad de trabajo (incentivos productivos). Los complementos de tipo personal, es decir, condiciones personalísimas que no han sido tenidas en cuenta en la fijación del salario base (títulos, idiomas, antigüedad).

También cabe destacar las compensaciones derivadas del tipo de actividad (plus de penosidad o de peligrosidad) en las que aunque el valor base es el mismo ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, hay que destacar que cuanto más tiempo se esté trabajando, mayor será el tiempo de sometimiento al riesgo, por tanto mayor deberá ser la retribución por riesgo o penosidad. Así, su compensación en el tiempo parcial será proporcional a la duración de la jornada ya que el tiempo de exposición a estos riesgos es también menor<sup>897</sup>.

Asimismo, a estos factores hemos de sumar las retribuciones en especie (alojamiento, vivienda, coche, un plus por residencia...). Estas compensaciones se producen de la misma manera en un contrato de trabajo a tiempo parcial que en uno a tiempo completo. No ha de ser proporcional al tiempo de trabajo, sino que ha de entenderse en términos de igualdad.

Respecto a las percepciones extrasalariales (utensilios, herramientas, uniformes, dietas, pluses de distancia y desplazamiento,...) cabe decir que se trata de compensaciones económicas que se producen por el simple hecho de realizar la prestación, y que por tanto, no experimentan ningún tipo de disminución en relación al tiempo de trabajo, ya que se devengan independientemente de la duración de la jornada, y han de ser compensados por el empresario<sup>898</sup>.

---

<sup>897</sup>. Artículo 34 del Convenio colectivo para las Industrias de elaboración de arroz. “Pluses y beneficios por trabajos tóxicos penosos y nocturnos: a) Los trabajos tóxicos, penosos y nocturnos irán incrementados, como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base”. Artículo 31 del Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Valencia “Pluses de toxicidad y peligrosidad. Se abonará el siete y medio por ciento sobre hora trabajada siempre que el trabajo se realice con medios mecánicos. Los trabajadores que permanezcan en contacto permanente con productos tóxicos percibirán un incremento del siete y medio por ciento sobre el tiempo empleado”. Artículo 22 del Convenio colectivo para las Granjas avícolas y otros animales “Complemento d nocturnidad. El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 25 por 100 del salario base...”

<sup>898</sup>. Artículo 32 del Convenio colectivo de las industrias elaboración de arroz: c) Plus de transporte. La cuantía de su importe se fija en 2,37 E por día efectivamente trabajado” y el artículo 35 en relación a las “dietas y desplazamientos. A los trabajadores que por necesidades de empresa tengan que tengan realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una dieta de 6,41 E por día, caso de

Por tanto, en el citado Capítulo IV acabamos concluyendo que en todos estos casos el aplicar la proporcionalidad podría provocar no una situación discriminatoria para los trabajadores a tiempo parcial, ya que independientemente de la duración de la jornada estos factores entran en juego en la misma proporción y magnitud. En estos supuestos rige el principio de equiparación, ya que el tiempo de trabajo no influye en la dotación de estas compensaciones económicas.

En consecuencia, diremos que como ya hemos visto, el salario se rige por dos principios que se combinan y que ordenan toda la remuneración, y que uno u otro se aplicarán dependiendo de la partida salarial: el de proporcionalidad y el de equiparación. Debemos, por tanto, diferenciar entre el salario básico – retribución fijada en atención al tiempo de trabajo y las demás compensaciones salariales, que no dependen directamente del tiempo trabajado (las constituidas por elementos cualitativos). En el salario básico será de aplicación el principio de proporcionalidad, ya que éste se mide en función del tiempo trabajado.

Por el contrario, en los elementos cualificativos debemos distinguir dos grandes grupos. En primer lugar, aquellos que no dependen de la cantidad de tiempo prestado, que se devengan independientemente del tipo de jornada, en

---

*pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades. Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 3,21 E más los gastos de desplazamiento y manutención ”. Convenio colectivo de las Industrias Vinícolas y Comercio en General de la Provincia de Valencia en el Capítulo IV. Disposiciones Varias. Novena. Dietas. “En los casos de desplazamientos del trabajador a localidades distintas de su centro de trabajo, se le abonará la cuantía de 13,59 euros diarios en concepto de media dieta y 26,13 euros por dieta completa en las empresas del sector en general, y de 12,56 euros por media dieta y 25,14 euros por dieta completa en la Asociación de Elaboradores, Mayoristas y Embotelladores de la provincia de Valencia. De ser superiores los gastos que efectúe el trabajador, siempre previa justificación de los mismos le será abonada la diferencia que proceda. La media dieta se pagará en los supuestos, de que, por los trabajos especiales, no se efectúe el descanso en las horas de la comida, tanto para los trabajadores/as ocupados dentro de la empresa, como para aquellos trabajadores las ocupadas fuera d las instalaciones “. Décima. Plus d compensación del transporte. “Será sólo aplicable en las empresas de la Asociación de Elaboradores, Mayoristas y Embotelladores de la provincia de Valencia. El personal de este subsector percibirá en concepto de plus de transporte la cantidad de 1,23 euros por día efectivamente trabajado. Igualmente se abonará este plus a los trabajadores en situación de baja por accidente a partir de 7º día de baja”. Asimismo el artículo 26 relativo al kilometraje” Se abonarán 35 pesetas por Km. en concepto de desplazamientos por cuenta de la Empresa, respetando n todo caso las situaciones anteriores que sean más beneficiosas para los trabajadores”.*

estos casos regirá el principio de equiparación porque no dependen del tiempo trabajado. Se trata, principalmente, de complementos de tipo personal.

En segundo lugar, se encuentran aquellos supuestos en los que realmente nos encontramos ante elementos cualificativos, que no dependen del factor tiempo, ya que se devengan independientemente de la cantidad de jornada pactada, pero que, sin embargo, cuanto mayor sea la cantidad de tiempo trabajado, mayor debe ser la compensación, por suponer más riesgo en el trabajo. Y así, aunque no es el mayor tiempo de trabajo el que provoca el nacimiento de estos complementos, acaban dependiendo del mismo. Por lo que debe ser también de aplicación el principio de proporcionalidad.

Una vez expuesto el comportamiento general de los Convenios colectivos analizados y habiendo vuelto a recordar las conclusiones a las que llegamos en el Capítulo IV sobre la retribución en el tiempo parcial queda, pues, pendiente pasar a enumerar las particularidades que haya podido prever alguno de los citados Convenios en esta materia. Así, en primer lugar hallamos el artículo 23 del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales<sup>899</sup>; tal precepto se ocupa de los complementos de vencimiento periódico superior al mes. Así, establece tres pagas extra por año de servicio, por un importe cada una de ellas de 30 días de salario base y antigüedad. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales e interinos, es decir, solamente se les computan los períodos de actividad.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas – entre ellos se encuentra el tiempo parcial – percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado. Se aplica el principio de equiparación en cuanto al reconocimiento

---

<sup>899</sup>. Artículo 23. Complementos de vencimiento superior al mes. "Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales o interinos. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado. "

de la paga y al cómputo del tiempo para devengar tal derecho. No se le descuentan los períodos de inactividad, y entra en el cálculo todo el tiempo de la prestación desde el inicio de la misma. Sin embargo, en lo que se refiere a su cuantía rige el principio de proporcionalidad, y así se percibirá la cantidad equivalente al tiempo trabajado. Esto se debe a que las pagas extra equivalen a 30 días de salario base y antigüedad, y el salario dependerá del número de horas trabajadas, a más cantidad mayor retribución.

En segundo término cabe citar el artículo 7.7<sup>900</sup> del Convenio colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana que se ocupa de los trabajadores de campaña en campaña (fijos-discontinuos y fijos-periódicos) y siguiendo la misma línea del artículo 20<sup>901</sup> del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios - pese a que este precepto engloba a más modalidades como ahora veremos - establece la igualdad de trato en relación al salario día, a saber: salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, domingos y festivos, participación en beneficios y demás partes proporcionales, independientemente de la modalidad contractual. Por tanto, se reconocen el derecho a las mismas partidas salariales sin que influya para nada el tratarse de unos trabajadores que prestan sus servicios de forma intermitente, ya sea en su versión a tiempo completo (fijo-discontinuo) o a tiempo parcial (fijo-periódico).

---

<sup>900</sup>. Artículo 7.7 “*En las retribuciones del Grupo III, en el salario día se incluyen todos los conceptos salariales a que el/la trabajador /a tiene derecho, como son salario base, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, domingos y festivos, participación en beneficios y demás partes proporcionales*”.

<sup>901</sup>. Artículo 20: “*Los trabajadores eventuales, los trabajadores con contrato para obra o servicio determinados, los trabajadores fijos discontinuos o de cualquier otra modalidad contractual que—por los condicionamientos derivados de la naturaleza de la actividad del manipulado de cítricos— pueden no trabajar todos los días laborables del período de duración de sus contratos, tendrán incluidas en su salario por día de trabajo efectivo las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, pagas extraordinarias, complemento salarial de participación en beneficios y vacaciones*”.



Asimismo, el artículo 20 del Acuerdo es todavía más amplio y preciso<sup>902</sup>, así también abarca a otros tipos contractuales como son el eventual, el contrato para obra o servicio determinado, o cualquier otras modalidad contractual que no se preste todos los días por depender de la naturaleza de la actividad del manipulado de cítricos, todos estas fórmulas tendrán incluidas en su salario por día de trabajo efectivo los mismos conceptos que los expuestos en el párrafo anterior.

Estos preceptos se hallan en conexión con el artículo 27.1<sup>903</sup> del citado Acuerdo que garantiza el mismo salario base a los trabajadores independientemente de su sexo, nacionalidad o modalidad de contratación laboral. Por tanto, cualquiera que sea la forma del contrato de trabajo el trabajador por el servicio que realice recibirá la misma contraprestación.

Asimismo, el artículo 54 del mencionado Convenio aborda el salario en jornada incompleta<sup>904</sup> y prevé que si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria, por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, se garantiza como mínimo el salario correspondiente a cuatro horas de trabajo. Se refiere a los casos de reducción temporal de la jornada de trabajo a tiempo completo, basada en causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, o derivadas de fuerza mayor. No se aplica para el a tiempo parcial en el que se contemple una jornada laboral diaria inferior a cuatro horas, ya que no se garantizar una mínima remuneración, independientemente de las horas realmente trabajadas. Esta misma cláusula se observa en el Acuerdo de

---

<sup>902</sup>. Artículo 20 “Salario global de los trabajadores con prestación laboral intermitente. Los trabajadores eventuales, los trabajadores con contrato para obra o servicio determinado, los trabajadores fijos discontinuos o de cualquier otra modalidad contractual que— por los condicionamientos derivados de la naturaleza de la actividad del manipulado de cítricos—pueden no trabajar todos los días laborables del período de duración de sus contratos, tendrán incluidas en su salario por día de trabajo efectivo las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, pagas extraordinarias, complemento salarial de participación en beneficios y vacaciones”.

<sup>903</sup>. Artículo 27.1: “La empresa abonará, por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario a los trabajadores, sin que pueda establecer discriminación salarial alguna por razón de sexo, nacionalidad o modalidad de contratación laboral”.

<sup>904</sup>. Artículo 54 “En los trabajos de manipulado de cítricos, si se trabajase una jornada diaria inferior a la ordinaria, por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa y de los trabajadores, se abonará, como mínimo, el salario correspondiente a cuatro horas de trabajo. Esta norma no será de aplicación cuando exista contrato a tiempo parcial en el que se contemple una jornada laboral diaria inferior a cuatro horas”.

Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios en su artículo 40<sup>905</sup>.

Estas previsiones llevadas a cabo tanto por el Convenio colectivo Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana como por el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios nos retrotraen, en el tiempo a las hechas tanto por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969 como por la Ordenanza de 1975, tal y como analizamos en el Capítulo I, pero con la diferencia esencial de que en estas dos últimas tal reducción se basaba en el mutuo acuerdo de voluntades. Por tanto, estaban regulando de una manera implícita el tiempo parcial garantizando como mínimo una jornada diaria retribuida de cuatro horas.

Así, la Ordenanza de 1969 en su artículo 7.7<sup>906</sup> preveía la libertad de pactar a los agentes contratantes una prestación de servicios con una jornada inferior a la legal, sin que tal reducción llevara a una jornada por debajo de las cuatro horas, garantizando al trabajador un salario mínimo de cuatro horas pese a la aminoración.

En esta misma línea la Ordenanza de 1975 establecía en su artículo 82<sup>907</sup> el pacto de reducción de jornada. En tal caso el salario mínimo interprofesional que correspondiera era divisible por horas, abonándose el que resulte, y que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

---

<sup>905</sup>. Artículo 40 del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios:” *En los trabajos de manipulado de cítricos, si por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y de los trabajadores, se trabajase una jornada diaria inferior a la establecida en el Convenio colectivo de aplicación, el salario a abonar, en función de las horas trabajadas, no será, en ningún caso, inferior al correspondiente a cuatro horas. No se aplicará esta norma cuando el contrato a tiempo parcial del trabajador prevea expresamente una jornada laboral, por día, inferior a cuatro horas*”.

<sup>906</sup>. “*El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal. Si por acuerdo particular de un patrono con sus operarios, se trabajare jornada inferior a la establecida en el artículo 60, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación sería divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas*”.

<sup>907</sup>. “*El salario mínimo interprofesional se considerará siempre referido a la jornada legal con arreglo a esta Ordenanza. Si por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores, se trabajase jornada inferior a la establecida en el artículo 59, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación será divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas*”.

En último lugar, hallamos el Convenio colectivo de las industrias lácteas y sus derivados, que en su artículo 23 regula el salario base que se detalla en las tablas anexas al convenio<sup>908</sup>, y que se realiza con arreglo a la categoría profesional del trabajador, y a una jornada a tiempo completo. Por tanto, rige el criterio de la equiparación en cuanto al valor hora, así es el mismo para el tiempo parcial que para el tiempo completo. En segundo lugar, se aplica el de la proporcionalidad, ya que se percibe en función del tiempo realmente trabajado.

Acto seguido se enumeran una serie de pluses a los que tiene derecho el personal al que va dirigido este Convenio. En primer término, el plus de asistencia (artículo 24)<sup>909</sup> que se fija por cada día completo trabajado, y que para el caso del trabajo a tiempo parcial, el convenio colectivo ha previsto expresamente que la percepción de tal plus será proporcional a la porción de la semana contratada; es decir, se aplica la proporcionalidad y se estará al total de los días trabajados a la semana.

#### **V.3.4. Principios generales de la normativa convencional estudiada**

Los Convenios colectivos que se han estudiado tanto agrarios como agroalimentarios muestran unas líneas divergentes en el tratamiento del contrato a tiempo parcial y de la regulación de su régimen jurídico. No son líneas contrapuestas si no que indican caminos diferentes, tendencias de futuro.

---

<sup>908</sup>. Artículo 23. Salario base. “En las tablas anexas a este convenio se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo”.

<sup>909</sup>. Artículo 24.Plus de asistencia. “Se establece un plus de asistencia por día completo trabajado para todos los trabajadores afectados por el Convenio cualquiera que sea su categoría profesional. La cuantía de dicho plus será de 5,60 Euros durante el período de 1 de enero de 31 de diciembre de 2004. Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio el plus de asistencia se revisará con el mismo incremento pactado para los salarios en cada uno de los citados períodos. Se entenderá por día completo aquel que resulte de los acuerdos entre empresa y representante de los trabajadores al distribuir la jornada establecida en cómputo anual. Cuando la actividad semanal se desarrolle de lunes a viernes, el plus de asistencia correspondiente al sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados. Se considerarán días trabajados, a efectos de la percepción de este plus, los comprendidos en el período o períodos de vacaciones anuales reglamentarias. Como única excepción se considerará jornada efectivamente trabajada a estos efectos las ausencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la empresa, debidas a las actividades propias de tales cargos que habrán de ser justificadas adecuadamente.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro d la modalidad de contrato a tiempo parcial, la percepción del plus de asistencia será proporcional a la porción semanal de jornada contratada...”.

Se observa que los Convenios agroalimentarios por su naturaleza más industrial, más globalizada intervenida por la Europa de los veinticinco, hoy ya veintisiete, son más técnicos, más amplios, más detallados y detallistas en aspectos como las vacaciones, la antigüedad, el salario...condiciones laborales todas ellas fundamentales en lo que la esencia del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Por otro lado, los agrarios analizados provienen de una larga tradición, son más sencillos en función de las actividades que regulan, su articulado es menos extenso y más general, con remisiones a la legislación laboral común dejando mayor libertad a las partes contractuales. Hablamos de un sector primario donde la costumbre, los usos, los localismos tienen una importancia práctica esencial e imposible de recoger en un Convenio Colectivo.

El Convenio colectivo agrario, en general, es una norma con carácter universal e intenta dar cobertura al mayor número de relaciones laborales individuales incluidas dentro de su ámbito de aplicación, por lo que no contempla todas las particularidades propias de la actividad agraria concreta de cada zona geográfica.

Como caso especial dentro de los Convenios colectivos agrarios estudiados, cabe mencionar el de las granjas avícolas y otros animales por poseer un ámbito territorial estatal, debiendo hacer referencia a la acción de la normativa europea, que tanto por vía sanitaria como por vía medioambiental introduce elementos directamente aplicables al sector que este Convenio regula, a saber: categorías profesionales, las vacaciones, los turnos, la jornada,...Lo que nos hace ver un concepto más industrializado pese a su encuadramiento dentro del sector primario.

Por tanto, podemos afirmar que existe una tendencia a la industrialización, que además se percibe en la ampliación de lo agrario hacia lo agroalimentario, es decir, primeras transformaciones y actividades complementarias. Así, como ya se ha tratado en páginas anteriores y especialmente en el Capítulo I, se tiende a completar y cerrar la cadena que abarca desde la producción hasta la distribución al consumidor final. En correspondencia a este hecho se produce la existencia de Convenios colectivos agroalimentarios.

En ellos se observa en la voluntad negociadora de las partes firmantes una extensión del objeto de los mismos y de las propias actividades; precisamente por la toma de conciencia del estado actual de la agricultura y de la necesidad de todo el ciclo productivo y distributivo para la subsistencia y pervivencia de la propia actividad agraria, entendiendo el sector agrario como globalizado interactivo con la distribución o comercialización. En consecuencia, ya no sólo se regulan actividades agrarias productivas, si no que además se abre el ámbito del Convenio a formas organizativas de la actividad agraria, hasta entonces poco desarrolladas, por tratarse de un sistema basado en un concepto de “beneficio empresarial”. Así, observamos que van dirigidos a no sólo Cooperativas, Empresarios jurídicos de explotación Común, SATS, si no que también se regulan desde la Administración, normas encaminadas a la subsistencia del medio agrario y del entorno rural, por ejemplo el Plan Millora de la Consellería de Agricultura de la Comunidad Valenciana (se busca adecuar la productividad y una agricultura más industrial; se insiste en las jubilaciones, en el empleo, en la integración de la mujer,...).

Todas estas circunstancias tienen su reflejo en la regulación que estos Convenios hacen en relación al contrato de trabajo objeto de nuestro estudio: el de a tiempo parcial. Hay que destacar como el legislador europeo ha luchado contra el trabajo a tiempo parcial marginal y precario y en consecuencia la política social del legislador nacional ha desarrollado toda una normativa en esta materia que tiende a equiparar los derechos del trabajador a tiempo parcial con los del a tiempo completo, pero eso sí conjugando la aplicación del principio de equiparación con el de voluntad y con el de proporcionalidad fruto de la menor duración de la jornada del tiempo parcial.

Son estos principios los que provocan una escasa regulación del trabajo a tiempo parcial en los Convenios colectivos analizados, ya que lo que se pretende es basar el régimen jurídico del tiempo parcial sobre el del a tiempo completo en términos de igualdad (por ejemplo los gastos y utensilios del trabajo, el cómputo de la antigüedad, el del período de prueba, el alojamiento, el vehículo... )y de ahí la aplicación de la proporcionalidad en determinadas condiciones laborales, por ejemplo el salario, complemento por antigüedad, vacaciones, penosidad, toxicidad, plus de asistencia, etc.

Esta tendencia se ha potenciado todavía más desde la última reforma laboral llevada a cabo a través del Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuyas líneas generales tienden a fomentar los contratos indefinidos a través de bonificaciones y ayudas. Así se estimula la contratación indefinida inicial a través de la ampliación de la duración de las bonificaciones (cuatro años cada contrato bonificado) y las ayudas consistirán en cantidades fijas (en lugar de los anteriores porcentajes de bonificación), que en el caso de concertarse a tiempo parcial se reducirán proporcionalmente a la jornada pactada, como por ejemplo ocurre en el contrato para personas con discapacidad para el que se establece una subvención de 3.907 euros si se concierta por tiempo indefinido y a tiempo completo.

Esta protección del a tiempo parcial alejándolo de ser entendido como un contrato de trabajo precario si no elegido voluntariamente por las partes, especialmente por el trabajador equiparándolo al contrato de trabajo a tiempo completo no se realiza por vía convencional si no que es una protección ajena e impuesta a las partes negociadoras desde Europa pasando por el legislador nacional y el autonómico.

## CONCLUSIONES

---

### PRIMERA

La actividad agraria no se asocia sólo con el cultivo de productos relacionados con el ámbito físico en el que viven y se desarrollan, el suelo rústico, la explotación y la empresa agraria, sino que llega a una noción más acorde con la realidad de la agricultura de hoy en día, que es la idea biológica de producción de seres vivos. Lo que entendemos como actividad principal.

### SEGUNDA

Toman impulso los procesos de puesta en el mercado del producto agrario. Lo que supone que comprenda todo un coordinado de actividades económicas de producción, transformación, comercialización, distribución, manipulado, envasado, publicidad, etc. Son las actividades denominadas complementarias de la principal o de primera transformación que pudieran sufrir los frutos o ganado cuando se practique por el propio productor.

Se trata de prestaciones que se encuentran – en principio - en conexión con la agrícola cuando se lleven a cabo por el propio productor agrario, y se hallen formando parte del desarrollo habitual de la actividad agraria, bajo una dependencia económica respecto a la actividad principal. Las consideramos actividades conexas.

### **TERCERA**

La ampliación de lo agrario hacia lo alimentario tiene su razón de ser en: los cambios económicos del sector agrícola y en la mundialización de los mercados agroalimentarios; y el triunfo de las tesis que desde los años setenta empezaron a defender agraristas italianos sobre la delimitación del concepto de materia agrícola, basada más en lo biológico que en su ámbito geográfico

### **CUARTA.**

La moderna biotecnología aplicada a este sector, sustenta la transformación de lo agrario a lo alimentario, traspasando las fronteras de las típicas actividades agrarias y materias primas tradicionales. La fase de producción primaria es imprescindible, pero la agrobiología ha transformado parte de esta actividad.

### **QUINTA.**

Aparece en el ámbito agrario una nueva idea en relación a la explotación agraria unida al respeto al medioambiente: la toma de conciencia en pro de la no contaminación, y la búsqueda del equilibrio entre los beneficios del agricultor y los beneficios debidos al medio ambiente.

### **SEXTA.**

En las leyes laborales agrarias se refleja esta tendencia de ampliación del ámbito de actuación del sector agrario. Se incluyen las actividades conexas, entendiendo como tales las complementarias y las de primera transformación.

Las complementarias se refieren a todas las acciones que realice el agricultor a fin de llevar un ciclo productivo completo, o simplemente parte del



proceso productivo: manipulaciones de selección o conservación, primeros tratamientos, preparación para la comercialización, el envasado, el etiquetado, el transporte,...

Las de primera transformación que sobre los productos o cosecha propios se realicen son las dirigidas a obtener productos finales a través de cambios operados sobre los naturales, de tal manera que en la transformación deben predominar los productos de la propia explotación.

### **SÉPTIMA.**

La actividad agraria se refiere tanto a las actividades complementarias de las mismas así como a las de primera transformación. Pero en ambos casos se exige que se trate de cosecha o productos propios, y que tales actividades dependan de la principal, en el sentido de constituir ésta la fuente de ingresos fundamental. Se trata de actividades conexas.

Sin embargo, si se trata de una cooperativa agraria el criterio de la cosecha o de los productos propios aunque también se exige, se hace a otros niveles.

### **OCTAVA.**

Se considera también actividad agraria a aquellas actividades que aunque son complementarias no parten de la explotación agraria pero se hallan vinculadas al sector agrario. Se trata de actividades complementarias pero no conexas.

Nos referimos a las de participación y presencia del titular como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que éstos se hallen conectados al mundo agrario.

## **NOVENA.**

Se incluyen dentro de la actividad agraria a aquellas actividades alternativas que complementan la renta del agricultor, pero que no dependen directamente de la explotación agraria, aunque están en conexión a lo agrario por realizarse en la propia explotación, de lo contrario sería una actividad de servicios o industrial.

Son actividades complementarias pero no conexas, ya que no tienen nada que ver con el producto: agroturismo, artesanía, cerámica,...

## **DÉCIMA.**

El derecho interno no prevé como actividad agraria la pesca. Sin embargo, el artículo 32 del Tratado de la Unión Europea la incluye dentro de las actividades agrícolas. Por tanto, debe quedar equiparada a las otras por disposición de la Unión Europea.

## **UNDÉCIMA.**

El distinto contenido de la actividad agraria genera diferentes tipos de empresas que abordan variadas actividades y producciones. Por ello, creemos conveniente establecer una triple clasificación de las mismas: la empresa netamente agraria, la agroalimentaria, y la exclusivamente alimentaria.

La primera basa su actividad en las denominadas actividades principales y es aquella que tiene por objeto la obtención de la materia prima, con o sin tierra.

En segundo lugar, se halla la “agroalimentaria”. Es una ampliación del concepto netamente agrario. Se trata de actividades que persiguen romper la cadena de intermediarios entre el productor y el consumidor final (actividades complementarias). También las actividades dirigidas a obtener productos finales a través de cambios operados sobre los naturales, predominando en la transformación los productos de la propia explotación (primeras

transformaciones). En ambas se requiere la accesoriedad respecto a la actividad principal, y la utilización de cosecha o ganadería propia.

En tercer lugar, la propiamente alimentaria que incluye todas aquellas actividades relacionadas con la alimentación que exceden de los criterios expuestos, y no se considerarán a efectos legales como empresas agrarias sino industriales.

### **DUODÉCIMA.**

La distinción entre estas industrias, en cuanto al objeto de nuestro estudio, adquiere importancia por los efectos jurídico- laborales que ocasiona, ya que serán distintos en una empresa agrícola, en una agroalimentaria o en una industria alimentaria.

La diferenciación cobra relevancia en dos aspectos fundamentalmente. En cuanto a la aplicación de unas determinadas normas, y en lo que se refiere a materia de Seguridad Social.

### **DÉCIMO TERCERA.**

En cuanto a las fuentes normativas las diferencias únicamente se producen en la actividad principal agraria (la agrícola, la forestal o la pecuaria) frente a la agroalimentaria y a la alimentaria.

Esta cuestión adquiere relevancia debido a que el ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por poseer un complejo sistema de fuentes, provocado por su gran cantidad, la diversidad de las mismas, y la rapidez que se suceden en el tiempo. Lo que lleva a que sea necesario disponer de una identificación clara de las mismas.

#### **DÉCIMO CUARTA.**

Las empresas agrarias se encuentran bajo el ámbito del Convenio colectivo agropecuario, y de la influencia de algún Convenio colectivo que regule de alguna manera más específica cualquier actividad considerada principal dentro de la actividad agraria. Seguidamente el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 únicamente se aplicará de forma supletoria, y en todo caso toda esta normativa especializada siempre se hallará sujeta a la legislación laboral ordinaria, y en lo no previsto por estas disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

#### **DÉCIMO QUINTA.**

Las actividades complementarias y las de primera transformación, se les aplica el mismo Convenio colectivo que a las alimentarias, y de forma supletoria el mismo Laudo Arbitral que a las empresas agrarias.

Se aplica de modo preferente y prioritario el Convenio colectivo provincial, a continuación el estatal, y de forma supletoria rige la Ordenanza de Trabajo del Campo de 1975, que ha sido sustituida por el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000. Y en todo lo no previsto por las normas anteriores se aplica la legislación laboral común vigente en cada momento.

Mientras que en la industria alimentaria se aplica, en primer lugar, la legislación laboral general. En segundo término el Convenio colectivo.

#### **DÉCIMO SEXTA.**

A efectos laborales la industria alimentaria y actividades complementarias o de primera transformación agrarias se hallan sujetas en determinados casos a una legislación especial- Reglamentaciones o Laudos-, que actúa de forma supletoria al Convenio colectivo correspondiente. En estos supuestos la agroalimentaria se halla sometida doblemente a una normativa

especializada: la propia de la rama alimentaria en cuestión y la del sector agrario (Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000).

### **DÉCIMO SÉPTIMA.**

Dentro del sector alimentario una misma actividad pueda ser considerada a la vez, como agroalimentaria o propiamente alimentaria. Será agroalimentaria si cumple dos requisitos: la accesoriedad económica respecto a la principal y que se realicen sobre cosecha o productos propios.

En el ámbito laboral esta diferenciación cobra importancia en cuanto a la aplicación de las fuentes, ya que de tratarse de una actividad agroalimentaria el Convenio colectivo tiene carácter preferente frente al mencionado Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, éste entrará en juego en defecto de Convenio, o en el supuesto que éste no hubiera previsto las especialidades que el propio Laudo regula.

### **DÉCIMO OCTAVA.**

En cuanto a la Seguridad Social diremos que a la actividad agraria (principal, conexas, complementarias y de primeras transformaciones) se le aplica un sistema especial que es distinto del general, al que se somete la industria alimentaria.

La existencia de una serie de particularidades que rodean a la actividad agraria hace necesario un régimen especial que las refleje. Estas especialidades son la difuminación de las categorías profesionales, la debilidad del sector, la dispersión de los hábitats rurales, pero sobre todo las diferencias existentes entre la empresa industrial y la agraria.

Entendemos que el legislador pretende otorgar a la actividad agraria un tratamiento en materia de prestaciones sociales en términos de igualdad frente al resto de trabajadores a fin de que pese a sus especialidades sea posible la paridad.

## **DÉCIMO NOVENA.**

Determinadas actividades alimentarias en los supuestos en los que la industria se dedique únicamente a la comercialización y no al cultivo, se caracterizan por poseer unos sistemas especiales de Seguridad social dentro de la sujeción al régimen general, pero con algunas particularidades de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

Se trata de subsectores muy específicos dentro de la industria alimentaria. Nos referimos concretamente a los casos del manipulado, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y fabricación de vegetales y del manipulado y empaquetado de tomate fresco realizado por cosecheros exportadores.

## **VIGÉSIMA.**

Cabe decir que no existe un Derecho laboral agrario independiente, sino que la regulación de la relación laboral individual en las actividades agrarias se encuentra integrada dentro del Derecho del Trabajo, y que por lo tanto, se le aplica la legislación general. La prestación laboral que se presta en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores). Así, las particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se regularán específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, y no por la legislación laboral general.

## **VIGÉSIMO PRIMERA.**

El citado Laudo pretende únicamente regular de una forma uniforme y general determinados aspectos particulares que afectan a la relación laboral agraria, como son las normas de identificación, la organización del trabajo, la estructura profesional y movilidad funcional; la estructura salarial, y el régimen

disciplinario. Así, sólo atiende a reglamentar determinadas cuestiones relacionadas especialmente con la actividad agraria y las particularidades que en relación al trabajo agrícola se plantean, pero con sumisión al Ordenamiento Jurídico Laboral General.

Por lo que concierne a todos los demás aspectos laborales no previstos por el Laudo pasa a aplicarse la legislación laboral común. Y por ello, podemos afirmar que en este momento, no existe una ordenación distinta de la general que se ocupe del contrato de trabajo agrario, salvo las peculiaridades que establece el propio Laudo.

## **VIGÉSIMO SEGUNDA.**

En cuanto a los Convenios colectivos entendemos que asignar a un Convenio una naturaleza agraria, agroalimentaria o alimentaria no resulta sencillo. Los criterios a emplear son dos: a) el ámbito funcional del Convenio colectivo, que identifica claramente el ámbito de aplicación agrario, agroalimentario o alimentario del Convenio; b) el carácter de la actividad.

Los problemas de deslinde se producen entre las actividades alimentarias y las agroalimentarias. Las pautas a seguir serán tratarse de una industria que lleve a cabo tareas complementarias o primeras transformaciones de manera dependiente a la actividad agrícola, forestal o pecuaria, y que en ambos casos los productos deberán proceder de la cosecha o ganadería propia y poseer las actividades secundarias un carácter accesorio. En este caso la denominaremos agroalimentaria.

Si se trata de una Cooperativa agraria el criterio de la cosecha o de los productos propios aunque también se exige, se hace a otros niveles, tal y como hemos señalado en su momento.

### **VIGÉSIMO TERCERA.**

La figura del trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena cobra vital importancia en la empresa agraria, tanto en la propia explotación agrícola como en las actividades conectadas con la misma. Esta relevancia surge porque se trata de una modalidad contractual capaz de dar solución a toda una serie de escollos tales como la sucesiva despoblación del campo español y europeo; la pérdida de la rentabilidad y de capital de los agricultores.

Entendemos que de estas dos causas surge principalmente la necesidad de aceptar nuevas fórmulas de actividad a través de las cuales sea posible compatibilizar el trabajo en la agricultura con otros puestos de trabajo por cuenta ajena en la propia actividad agraria, en la industria o servicios de la zona. También destacamos que resulta relevante el trabajo a tiempo parcial por su capacidad de adaptación a las necesidades que en el seno de la empresa agraria puedan surgir, como consecuencia de su carácter estacional o de campaña. Finalmente, otra de las causas se halla en la dificultad de encontrar mano de obra disponible, lo que lleva a tener que compartir a los trabajadores, así estos pasan a prestar servicios en el régimen de pluriempleo, bajo la modalidad contractual idónea para dar respuesta a esta realidad social.

### **VIGÉSIMO CUARTA.**

En cuanto al trabajo a tiempo parcial en la actividad agraria principal se aplicará de forma preferente el régimen dispuesto para el mismo en el Convenio colectivo, pero sometiéndose a la legislación laboral ordinaria. Si el Convenio colectivo silenciara el tema se aplicaría lo que hubiera previsto el Laudo Arbitral. Sin embargo, se produce la circunstancia de que el Laudo no ha regulado el citado contrato a tiempo parcial. Por lo que entrará en juego la legislación común.

Pese a la importancia de la delimitación de lo agrario y lo alimentario, no se producirán distinciones entre la relación laboral agraria y la alimentaria.

En todo caso, pese a regularse por Convenios distintos, las diferencias entre la actividad agraria y la alimentaria en materia de tiempo parcial se



hallarán en la Seguridad Social: a una le será de aplicación un sistema especial, y a la otra el general, respectivamente.

#### **VIGÉSIMO QUINTA.**

En relación a las demás actividades, que pueden ser calificadas como agroalimentarias o como alimentarias dependiendo de las pautas expuestas, cabe decir que en materia de trabajo a tiempo parcial se aplicará el régimen general con las particularidades que haya podido prever el Convenio colectivo aplicable, pero sometido al Ordenamiento jurídico laboral ordinario.

#### **VIGÉSIMO SEXTA.**

Los Convenios colectivos analizados son de ámbito nacional, y en materia de trabajo a tiempo parcial puede afirmarse, de forma general, que prevén pocas especialidades al respecto. Más bien en la mayoría de ellos se silencia el tema, o se le menciona como una posible forma contractual a la que pueden acudir las partes, o se produce una remisión a la legislación vigente.

#### **VIGÉSIMO SÉPTIMA.**

Las industrias agrarias, agroalimentarias y alimentarias representan un tipo de actividad en la que puede resultar muy propicia la prestación de servicios de carácter intermitente dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Por tal razón, cobran vital importancia aquellas modalidades contractuales que son capaces de cubrir necesidades no continuas en la empresa, pero que se repiten de forma cíclica. Nos estamos refiriendo a los trabajos intermitentes o discontinuos. Frente a la escasa regulación del tiempo parcial en los Convenios colectivos alimentarios analizados, hemos observado que se produce una mayor previsión del fijo-discontinuo.

## **VIGÉSIMO OCTAVA.**

La actividad intermitente se regula laboralmente a través de dos modalidades contractuales distintas: el fijo-periódico y el fijo-discontinuo.

El trabajo fijo-periódico se realiza en fechas ciertas de inicio y finalización de la prestación y en jornada a tiempo parcial. El fijo-discontinuo se realiza en fechas inciertas de inicio y finalización de la prestación y en jornada a tiempo completo de forma general. Excepcionalmente los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden acordar la utilización de la jornada a tiempo parcial en la modalidad contractual de los fijos discontinuos.

## **VIGÉSIMO NOVENA.**

Desde el punto de vista de la protección social de estos dos tipos de trabajadores han sido equiparados en relación al derecho a desempleo en los períodos de inactividad.

## **TRIGÉSIMA.**

Con la última reforma laboral aparece un nuevo concepto de trabajo a tiempo parcial. Se entiende como tal cualquier reducción que sobre la jornada a tiempo completo se practique, de tal forma que se considera a tiempo parcial aquella prestación de servicios que consista en 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.

Se ha optado por la supresión del tope máximo legal anteriormente previsto, que preveía que una prestación a tiempo parcial suponía la reducción como mínimo de la jornada a tiempo completo - convencional o legal-.

### **TRIGÉSIMO PRIMERA.**

Podemos afirmar que el legislador, frente a la mayor delimitación del trabajo a tiempo parcial del de a tiempo completo instaurada en la anterior legislación, ha optado en la actualidad por suprimir el tope máximo que deslindaba más claramente ambas modalidades. Y, en contrapartida, se ha introducido la figura del trabajador a tiempo comparable para crear el deslinde. Además, se ha apostado por aumentar la utilización del trabajo a tiempo parcial - al ser considerada como una solución a las necesidades de los empresarios y a las situaciones profesionales y personales del trabajador -; y por flexibilizarla al permitir cualquier minoración sobre el tiempo completo; y en último lugar, se ha acomodado la legislación laboral española a la europea.

### **TRIGÉSIMO SEGUNDA.**

La distinción entre el trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo a tiempo completo, cobra vital importancia no ya por la trascendencia del trabajo a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad laboral, sino a efectos de Seguridad Social, de retribución, y de la subsiguiente aplicación de un régimen jurídico propio, que se inspira en el principio de proporcionalidad al tiempo trabajado, y en otros casos en el principio de equiparación.

### **TRIGÉSIMO TERCERA.**

El trabajo a tiempo parcial supone un tipo de jornada reducida, pero no toda jornada reducida supone prestar servicios a tiempo parcial. Este es, pues, un ejemplo de las distintas posibilidades de trabajar en una jornada menor, que se diferencia esencialmente de las demás reducciones de jornada, en la posesión de un régimen jurídico propio que lo individualiza frente al trabajo a tiempo completo. De este modo, el rasgo que le configura su propio régimen legal, no es otro que el elemento tiempo: esa menor duración de la jornada, es

lo que en realidad lo individualiza como una modalidad contractual independiente.

Por ello, entendemos que es importante diferenciar el trabajo a tiempo parcial de las demás reducciones de jornada: habrá que aplicar el propio régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, bien distinto del régimen legal del resto de las demás reducciones de jornada, a las que se les aplica el del contrato ordinario o a tiempo completo (salvo alguna peculiaridad).

#### **TRIGÉSIMO CUARTA.**

Consideramos el trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual autónoma y distinta del de a tiempo completo; y ello por que el legislador así lo ha considerado; en primer lugar, por la posesión de un sistema de Seguridad Social matizado por la proporcionalidad; en segundo, por la existencia de submodalidades; y en tercer término por que así ha sido configurado por la jurisprudencia.

#### **TRIGÉSIMO QUINTA.**

Para la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o, viceversa, es imprescindible el consentimiento del trabajador, sin que en ningún caso pueda ser impuesta de forma unilateral por parte del empresario. Se trata de una novación contractual extintiva.

La novación modificativa podría producir otros efectos similares, como sería una reducción de jornada por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, en ningún caso, produciría el nacimiento de prestaciones laborales a tiempo parcial, ni la subsiguiente aplicación del régimen sustantivo de este tipo de contrato.

## **TRIGÉSIMO SEXTA.**

El principio de voluntariedad ha pasado a impregnar la regulación del trabajo a tiempo parcial - como ya ocurría en el Convenio internacional y la directiva comunitaria -. Se ha entendido esta voluntariedad como una nota esencial a la hora de diferenciar el trabajo a tiempo parcial de otros supuestos de reducción de jornada impuestos al trabajador.

## **TRIGÉSIMO SÉPTIMA**

El cambio de modalidad contractual objeto de nuestro estudio no provoca la renuncia de derechos irrenunciables, aun en el supuesto de considerarlo una novación extintiva, por la aplicación del artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores; de tal forma que, en contraposición de lo que sucede con la novación extintiva, en la modificativa subsisten los derechos adquiridos, pero por la propia naturaleza de la novación, y no por mandato legal como ocurre con la extintiva en el supuesto de conversión de un trabajador de jornada completa en a tiempo parcial ( artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores).

## **TRIGÉSIMO OCTAVA.**

Desaparece la cotización a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas. Se ha pretendido la equiparación de los trabajadores de a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo en relación a su protección social, hecho que se encuentra íntimamente relacionado con el principio de no discriminación de los contratos a tiempo parcial.

## **TRIGÉSIMO NOVENA.**

Este sistema peculiar de Seguridad Social del tiempo parcial basado en la paridad y matizado por el tiempo trabajado, no es aplicable a aquellas prestaciones de servicios que se realicen bajo esta forma contractual en las industrias agrarias. En estos casos se aplica su propio sistema especial de Seguridad Social. Con lo cual, se pone de manifiesto una diferencia frente al resto de industrias, y especialmente en relación a las alimentarias.

## **CUATRIGÉSIMA.**

En cuanto al régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial cabe decir que posee uno propio frente al tiempo completo, que se encuentra conformado en unos casos por especialidades- que únicamente se producen en el contrato a tiempo parcial -, y en otros por el mismo régimen que el tiempo completo matizado por la menor duración de la jornada laboral.

En cuanto a las particularidades, nos referimos en materia de jornada de trabajo (inferior a la un tiempo completo), a la forma (ruptura con la libertad formal y la exigencia de la forma escrita) y a la prohibición de las horas extraordinarias y la subsiguiente previsión de la prolongación de la jornada ordinaria a través de la creación de las horas complementarias.

En relación a la aplicación del mismo régimen que para el tiempo completo hay que tener en cuenta el principio de equiparación- proporcionalidad, y el principio de voluntariedad. Éstos serán los encargados de configurar las condiciones laborales propias de esta figura contractual.

Como regla general se parte de la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo, pero disponiendo matizaciones en función del menor tiempo de trabajo, que podrán introducirse a través de disposiciones legales, reglamentarias, y mediante los convenios colectivos.

## BIBLIOGRAFÍA

---

ARNALTE, E., “La agricultura valenciana: presente y futuro”, Jornada Autonómica de la Comunidad Valenciana, Valencia, 26 de noviembre 2002.

ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1978.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, 1988, Madrid.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración, Jornada y Salario”, en *La reforma laboral de 1994*.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Trabajo a tiempo parcial y fijos-discontinuos”, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Madrid, 1995.

ALBIOL MONTESINOS, BLAT MELLADO, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET, LÓPEZ GANDÍA, RAMÍREZ MARTÍNEZ, SALA FRANCO, *Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.

ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET Y SALA FRANCO en *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 1984.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCÍA NINET, I., LÓPEZ GANDÍA, J., Y SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCÍA NINET, I., LÓPEZ GANDÍA, J., Y SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1991.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET, J.M., *La reforma laboral de 1997*, Valencia, 1997.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET, J.M., *La reforma laboral de 1997. Actualizada con las Leyes de 26 de diciembre de 1997*, Valencia, 1998.

ALFONSO MELLADO, C.L., y GARCÍA ORTEGA, J., “Jornada y ordenación del tiempo de trabajo”, 1994.

ALFONSO MELLADO, C.L., PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. “Sobre la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, nº1, Enero, 1995.

ALFONSO MELLADO, C.L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Valencia, 1999.

ALONSO GARCÍA, Curso de *derecho del Trabajo*, Barcelona, 8ª edición, 1982.

ALONSO GARCÍA *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985.

ALONSO LIGERO “Lactancia y guarda “, en *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VII, dirigidos por Borrajo Dacruz, Madrid, 1982.

ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE *Derecho del Trabajo*, 13ª edición. Revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1991.

ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentarios breve*, Madrid, 1978.

ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición renovada, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980.

ALONSO OLEA, M., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980. AA. VV "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo", *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1981.

ALONSO OLEA, M., “Trabajo a tiempo parcial”. *Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario*, Madrid, 1980.

ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario*, Madrid, 1995.

AMAT ESCANDELL, L.A., *Derecho Agrario*, Valencia, 1966.

ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo”. *La nueva regulación de la*



*contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo.* Cuadernos de Derecho Judicial. Madrid, 1995.

ARENA, A., “Riflexione sulle attività così dette conesse e sul concetto di imprenditori agricolo”, Ponencia en el Congreso sobre Empresa Agraria de Palermo de 1978, RDA, Fascículo 3.

ARGÜELLES BLANCO, A.R., *La excedencia laboral voluntaria*, Pamplona, 1997.

ARROYO GÓMEZ, M.A., “La problemática del medio ambiente”, Documentación administrativa, Escuela Nacional de Administración Pública, nº140, marzo-abril, 1971.

ARRUE MENDIZABAL, A., “La forma del contrato de trabajo”, RTSS, enero-marzo, 1995.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Del Diritto Agroalimentario”, Revista di Diritto Agrario, 1984.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Derecho Agrario, Derecho alimentario, Derecho Agroalimentario”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, I, Julio-Septiembre, 1985.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Métodos y contenidos del Derecho Agrario moderno, reflexiones a propósito de un importante libro”, Derecho Agrario y Alimentario, julio-septiembre 1986.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Hacia una agricultura española competitiva”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, Año VII, nº18, enero-marzo 1992.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Introducción y crítica a la nueva Ley de Modernización de las Explotaciones Agrarias”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XI nº27, julio-diciembre 1995.

BALLARÍN MARCIAL, A., “La agricultura del futuro”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XIV nº32, enero-junio 1998.

BALLARÍN MARCIAL, A., “Los criterios o principios generales para asentar el sistema agroalimentario”, Revista de Derecho Agrario y Alimentario, año XVIII nº40, diciembre 2002.

BALLESTER PASTOR, A., “La adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial”, RL nº15/16, 1998.

BARREIRO GONZÁLEZ, G., “El período de prueba”, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t.IV, Madrid, 1983.

BAYLOS GRAU, A., “Trabajo a tiempo parcial, fijos-discontinuos, contrato de relevo” en *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994.

BAYÓN CHACÓN, G., “Los problemas de forma en el contrato de trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, n.º. XXXIX, 1955.

BLASCO LAHOZ, J. F., LÓPEZ GANDÍA, J., Y MOMPALER CARRASCO, M. A. *Curso de Seguridad Social*, 2ª Edición, Valencia, 1995.

BLASCO LAHOZ, J.F., “Las modificaciones en materia de Seguridad Social en 1993 (I)”, *Actualidad Laboral* nº 27, 1994.

BLASCO LAHOZ, J.F., “Las modificaciones en materia de Seguridad Social en 1993 (II)”, *Actualidad Laboral* nº28, 1994.

BLASCO PELLICER, A., “Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 1995 .

BLASCO PELLICER, A., “La novación extintiva del contrato de trabajo”, *RTSS*, nº 15, 1994,

BLASCO PELLICER, A., *La individualización de las relaciones laborales*”, Madrid, 1995.

BORRAJO DACRUZ, E., “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social”, *RPS*, nº 120, octubre- diciembre, 1978.

BORRAJO DACRUZ, E., “Incentivos a la contratación indefinida, a tiempo completo y a tiempo parcial: cuadro-resumen de los programas de 1998 y 1999”, *Actualidad Laboral*, nº9, marzo, 1999.

BREBBÍA, F., “El trabajo agrario”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, año XV nº35, julio-diciembre 1999.

BROLLO, M., *Il lavoro subordinato a tempo parziale. Part time e nuova tipologia subordinato*, Nápoles, 1991.

CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada, 1999.

CABRERA BAZÁN, J., *la novación ilícita del contrato de trabajo*, Sevilla, 1963.

CALDENTEY, *Comercialización de productos agrarios*, Madrid, 1972.

CAMAS RODA, F., “El contrato a tiempo parcial en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación”, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Primeras jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Barcelona, 1995.

CAMPS RUIZ, L., *Estatuto de lo Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Revista de Derecho Privado, Madrid.

CAMPS RUIZ, L., Comentario sobre las modalidades del contrato de trabajo en *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 marzo*, Madrid, 1981, p.79.

CAMPS RUIZ, L., *La modificación de las condiciones de trabajo*. Valencia, 1994.

CAMPS RUIZ, L., *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, 1994.

CAMPS RUIZ, L., "Complementos salariales de carácter personal", *Estudios sobre el salario*, Madrid, 1993.

CAMPS RUIZ, L., *Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma*, 1994.

CARRETERO GRACÍA, A., *Empresa agraria y profesionales de la agricultura en el derecho español y en comunitario*, Granada, 2003.

CARROZZA, A., *La noción de lo agrario (agrarieta). Fundamento y extensión*, *Jornadas Italo-Españolas de Derecho Agrario*, Salamanca, 1972.

CARROZZA, A., “La naturaleza del Derecho agrario en el marco de una sociedad urbanizada”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 1980, tomo LVI, nº 538.

CARROZZA, en “Il programma scientifico del diritto agrario a quindici anni dal duemila” *Rivista di diritto agrario*, gennaio-marzo, 1986.

CASAS BAAMONDE, E., “*La reforma del Derecho del Trabajo*”, *La Ley* 1996.

CASAS BAAMONDE, E., “La individualización de las relaciones laborales”, *RL* nº 20/21, 1991.

CASAS BAAMONDE, E., “La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y de los contratos de relevo)” *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2002.

CASTÁN TOBEÑAS, J *Derecho Civil Común Español y Foral*. Tomo III, Reus, 16ª Edición por G. García Cantero, Madrid, 1992, p.483.

CES *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1994.

CES *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, 1995.

COLLADO LUIS, S. “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación de las condiciones de trabajo”, *Actualidad Laboral* nº 10/7-10 marzo 1994.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Cuadernos de mujeres de Europa*, nº 36, “El lugar que ocupa la mujer en el mercado laboral de la Comunidad Europea. Tendencias y evoluciones en los doce países de la CEE entre 1983-1990”.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Cuadernos de mujeres de Europa*, nº 34, “Igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Tercer programa de acción Comunitaria a medio plazo – 1991- 1995.”

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, “Orientación sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre jubilación flexible”, *Revista de Trabajo*, nº 61 y 62, 1981.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Cuadernos de mujeres de Europa*, nº 38, “Mujeres y desarrollo”.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Cuadernos de mujeres de Europa La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial*, Valencia, 1998.

CRUZ VILLALÓN, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid, 1983.

CRUZ VILLALÓN, J., *Los despidos por causas económicas y empresariales*. Madrid, 1996.

CRUZ VILLALÓN, J., “El contrato de trabajadores fijos-discontinuos en la ley 32/1984”, *Relaciones Laborales* nº 6, 1985.

CRUZ VILLALÓN, J., "Breve panorama del régimen de los trabajadores fijos discontinuos", *Tribuna Social*, nº 85, 1998.

D´ANTONA, M., “La autonomía individual y las fuentes del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales* nº 20/21, 1991.

DÄUBLER, W., *Derecho del Trabajo*, Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1994.

DEL REY GUANTER, S., “Los despidos por <<causas empresariales>> y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (artículos 51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores)”. Relaciones Laborales, 1995.

DE LA VILLA, L.E., “La ordenanza general de trabajo en el campo” en *La problemática laboral de la agricultura*, VVAA, Madrid, 1974.

DE LOS MOZOS, J.L., *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972.

DE LOS MOZOS, J.L., “El momento científico del Derecho Agrario en España”, en *Metodi e contenuti del Diritto Agrario moderno, Tai del Convengo di studi, Pisa 7-8 junio, 1985*.

DÍEZ PICAZO, L., *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Vol. II. *Relaciones Obligatorias*, 4ª Edición, Madrid, 1993.

DURÁN LÓPEZ, F., en su artículo "Modalidades de contratación laboral" en Durán López. F, Montoya Melgar. A y Sala Franco. T., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1987.

DURÁN LÓPEZ, F. Y SÁEZ LARA, C. “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo”, RL, nº 20/21, de 1991.

DURÁN LÓPEZ, SALA FRANCO, MONTOYA MELGAR, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, “Modalidades de contratación”, Madrid, 1987.

ESCOTET VÁZQUEZ, M., “El contrato de trabajo a tiempo parcial a partir del Real Decreto Ley 15/1998”, Actualidad Laboral, nº39,1999.

ESCUADERO ROFRÍGUEZ, R., “Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001” Relaciones Laborales, Tomo I, 2001.

EUROPEAN EMPLOYMENT & INDUSTRIAL RELATIONS GLOSSARY:

- France, London, 1991.

-Germany, London, 1991.

-Italy, London, 1991.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Relaciones especiales de trabajo y el Estatuto de los Trabajadores”, RPS, 1983.

FILADORO, C., *Il part time*, Milano, 1995.

GACETA UNIVERSITARIA "FORMACIÓN Y EMPLEO", 9 de diciembre de 1997.

GARCÍA DELGADO Y M.JOSEFA GARCÍA GRANDE., *Política agraria común: balance y perspectivas*, Colección Estudios Económicos, núm.34, Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Barcelona, 2005

GARCÍA DE MARINA, M., *Modificación y extinción de las obligaciones*, Barcelona, 1993,

GARCÍA MURCIA, J, "El trabajo a tiempo parcial y su régimen jurídico en el Ordenamiento Laboral Español", en *Las relaciones laborales y la Reorganización productiva del sistema productivo*, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983.

GARCÍA ORTEGA, J., *Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos-discontinuos*, Barcelona, 1990.

GARCÍA PIQUERAS, M., *Modalidades del contrato de trabajo en la reforma laboral*. Granada, 1995.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "El contrato a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, nº 5/6, 1994.

GARRIDO PÉREZ, E., *El contrato de relevo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

GAUDEMET, "Les contrats des solidarité". *Droit Social* nº 4, 1982.

GOERLICH PESET, J.M., *La extinción del contrato de trabajo*, Valencia, 1994.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., "Las horas extraordinarias a tiempo parcial", *Aranzadi* 1997.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Pamplona, 1998.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada", *RL* nº 15/16, 1998.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "El trabajo a tiempo parcial en el Derecho Comunitario: la Directiva 97/81/CE", *AL*, nº 31, 1998.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., "El tiempo de trabajo". *Revista Temas Laborales*, nº. 4, 1985.

GONZÁLEZ PÉREZ, F Y RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M., "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial" *Relaciones Laborales*, nº 20, 1989.

GONZÁLEZ VELASCO, "Trabajadores fijos de trabajo discontinuo. Extinción y tiempo de inactividad". *Actividad Laboral*, nº 49, 1985.

GUIFRIDA, *Imprenditore agricolo*, Enciclopedia del Diritto, Milán, 1970.

HERRERA CUEVAS, E.J., "La modificación de la duración de la jornada ex artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (el tiempo de prestación como condición de trabajo y la tipología contractual), *Tribuna Social*, nº 84, 1997.

ICHINO, P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, II, Milano, 1985.

IGLESIAS CABRERO, M Y MARÍN CORREA, J.M., *Comentario de urgencia al marco normativo del contrato a tiempo parcial*, Madrid, 1999.

JALLADE, J.P., *Europa a tiempo parcial*, Madrid, 1985, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KAHN- FREUND, O., *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

KÖPKE, G., "Reorganización y reducción del tiempo de trabajo. El punto de vista sindical". *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, nº 15-16. Madrid, 1992.

LAMO DE ESPINOSA, E., "Agricultura a tiempo parcial y minifundios". *Revista de Estudios Agro-sociales*, julio- agosto de 1967 nº 60, Madrid, 1967.

LLOMBART BOSCH, D., *Temas de Derecho Agrario*, Valencia, 1995.

LLOMBART BOSCH, D., "Hacia una concepción unitaria del Derecho Agrario Europeo. Sus nuevas dimensiones", IV Congreso Internacional de Derecho Agrario, Cuba, Junio 2004.

LÓPEZ CUMBRE, L., "Jornada Parcial", en VV.AA (coord. L. E. De la Villa), Madrid, Acarl, 1991.

LÓPEZ GANDÍA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", *Actualidad Laboral* nº 14, 1-7 abril 1996.

LÓPEZ GANDÍA, J., “Artículo quince. Duración del contrato”, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981.

LÓPEZ GANDÍA, J., “La jubilación gradual, flexible y anticipada tras las reformas de 2002” *Tribuna Social*, nº152-153, 2003.

LÓPEZ LÓPEZ, J., “Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término” en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980.

LÓPEZ MORA, F., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Bilbao, 1990.

LOUSADA AROCHENA, J.F., “Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: comentarios de urgencia”, *Actualidad Laboral* nº 16/17, abril, 1995.

LÓPEZ GANDÍA, J., “El colectivo de trabajadores a tiempo parcial con derechos reducidos de protección social”, *RL* nº 18, 1995.

LÓPEZ GANDÍA, J., “El cómputo de la carencia para las prestaciones de Seguridad Social en los contratos de trabajo a tiempo parcial”, *Cuadernos de Derecho Judicial*. Madrid, 1995.

LÓPEZ GANDÍA, J., “El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes”, *TS* Nº 58, 1995.

LÓPEZ GANDÍA, J., "Las fórmulas de flexibilidad de la jornada laboral en los contratos a tiempo parcial en el Derecho comparado y en el Derecho Español", en CGPJ, *Cuadernos de Derecho Judicial, La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, Madrid, 1995.

LUCAS, M., “Le travail à temps partiel: de la souplesse de l’emploi au partage du travail”, *Droit Social*, nº1, enero de 1980.

LUCIFREDI, C.E., “La legge sul lavoro a tempo parziali empresario sue applicazioni nel lavoro agricolo”, *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990.

LUNA SERRANO, “Para una construcción de los conceptos básicos del Derecho Agrario” en *La problemática laboral de la agricultura*, Colegio Universitario de San Pablo, Madrid, 1974.



LUNA SERRANO,A., “Il diritto agrario del lavoro in Spagna”,en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990.

LUNA SERRANO, A., “El régimen jurídico de la actividad agraria: nuevas tendencias” en *VVAA Cuadernos de Derecho Agrario*, nº1, 2004, La Rioja, 2004.

MAGALLÓN ORTÍN, M., y PÉREZ ALONSO, M., “El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes” *Tribuna Social*.

MANRESA Y NAVARRO, J.M., *Comentarios al Código Civil Español*, 5ª Edición, Madrid.

MARÍN CORREA, J M., “La igualdad de naturaleza entre el contrato a jornada completa y el contrato a tiempo parcial”, *Actualidad Laboral* nº 48, Diciembre de 1995.

MARTÍN VALVERDE, A., “Contrato de trabajo y figuras afines: arrendamiento de obras y servicios, contrato de sociedad, contrato de transporte”, en *VVAA, Aspectos de la contratación laboral*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1992.

MARTÍNEZ ABASCAL, V., “El contrato fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico” *Revista Española Derecho Trabajo* número 36, 1988.

MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., “La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo-discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 20, 1995.

MARTÍNEZ DE MARIGORTA ANDREU, J., “El problema del medio ambiente en el marco del Derecho agrario español”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, abril-junio, 1987.

MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A, “Sobre las aparentes novedades y lagunas de la reforma laboral introducidas por el RDL 8/1997”, *Tribuna Social* nº 82.

MARTÍNEZ DE MARIGORTA A.J., “El problema del medio ambiente en el marco del Derecho agrario español”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, abril-junio, 1987.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R., en "Breves reflexiones sobre la reforma del título I del ET por la Ley de 2 de agosto de 1984", *Actualidad Laboral*, nº 1, 1984.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R., "El contrato de relevo" *Documentación Laboral*, nº 15, 1985.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R., "La modificación sustancial de condiciones de trabajo", *Actualidad Laboral*, nº 29, 1994.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R., "Duración del contrato de trabajo", *Comentarios a leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo. IV, Madrid, 191.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R., *Estabilidad en el empleo y contratación temporal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983.

MASSART.A., y SÁNCHEZ HERNÁNDEZ.A., "El objeto del Derecho Agrario. Reflexiones actuales sobre su dogmática" *Manual de instituciones de Derecho Agro ambiental Eurolatinoamericano*.

MELE, L., *Il part time*, Milán, 1990.

MERINO SENOVILLA, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 1994.

MERINO SENOVILLA, H., "El contrato de trabajo a tiempo parcial ¿es un mecanismo idóneo de defensa y reparto del empleo?" en *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, 1993.

MILLÁN SALAS, F., "Explotaciones agrarias prioritarias", en *VVAA VII Congreso Nacional de Derecho Agrario*, Universidad Politécnica de Valencia, 1998.

MINISTERIO de TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL, *La política de empleo en España*. Madrid, 1995.

MINISTERIO de TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL, *La política social comunitaria*, Madrid, 1988.

MOLERO MANGLANO, C., "Los expedientes de regulación de empleo y sus problemas básicos", *Actualidad Laboral I y II*, nº 41 y 42, 1989.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1995.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1996.

MONTOYA MELGAR, A., et alii : *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Pamplona, 1995.

MORENO DE TORO, C., “Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 1996.

MORGERA, P., “La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale” *Il Diritto del lavoro*, 1981, I.

MORRO LÓPEZ, J.J., “La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10/1994 y 11/1994, de 19 de mayo de 1994”, *Tribuna Social*, nº 43, 1994.

OCDE *Perspectivas del empleo 1992*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1992.

OIT. Informes. Flexibilidad del mercado de trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.

OJEDA AVILÉS, A., *La renuncia de los derechos del trabajador*, Madrid, 1971.

OJEDA AVILÉS, A., “Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido”, *Documentación Laboral*, nº 14, 1984.

OJEDA AVILÉS, A., “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, *Relaciones Laborales*, números 6 y 7, 1990.

OJEDA AVILÉS, A., *Las nuevas formas de contratación laboral*.

ORTEGA PRIETO, E., "Trabajo a tiempo parcial", *Estatuto de los Trabajadores. Estudio comparativo y comentarios prácticos*, 2ª Edición, Bilbao, 1984.

ORTEGA PRIETO, E., “Trabajo a tiempo parcial”, *Estatuto de los Trabajadores. Estudio comparativo y comentarios prácticos*, Bilbao, 1980.

PANATTONI, A., “Modelli di comportamento nelle prestazioni di lavoro da parte di imprese contadine” ”, en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990.

PAZ FUERTES, E. de, y Salido, J.L., *Aplicación práctica de la normativa laboral*. 2ª Edición, Barcelona, 1991.

PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo-discontinuo” *Relaciones Laborales*, nº 8, 1994.

PEDRAJAS MORENO, A., "El trabajo a tiempo parcial", *La reforma del mercado de trabajo*. Valladolid, 1994.

PEDRAJAS MORENO, A., "Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo" en VVAA, *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994.

PEDRAJAS MORENO, A., "Novedades en la contratación laboral tras el Real Decreto- Ley 8/1997, de 16 de mayo" *Relaciones Laborales*, nº 13, 1997.

PÉREZ AMORÓS, "Confusión y deslinde de los conceptos de contrato eventual y contrato fijo- periódico y discontinuo", *Actualidad Laboral*, nº 42, 1985.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Los pactos de reorganización productiva" en *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Ordenamiento Español*, Madrid, 1989.

POUILLE, A., *Droit du Travail*, Collection D.E.C.F.: Epreuve nº 2, París, 1992.

PRADOS DE REYES, F.J., "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Política Social*, julio-septiembre 1980.

PRADOS DE REYES, F.J., "La ordenación del tiempo de trabajo en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *Relaciones Laborales*, nº 8, abril, 1996.

QUESADA SEGURA, R., *El contrato de servicio doméstico*, Madrid, 1991.

QUINTANILLA NAVARRO, B., "Configuración jurisprudencial de los premisos laborales retribuidos" I y II, *AL*, nº 5 y 6, 1991.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., "La reforma del trabajo a tiempo parcial", *Actualidad Laboral*, número 3, 1984.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., "Trabajo a tiempo parcial". *Comentarios a las leyes laborales*, Madrid, 1985.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., "Naturaleza y fines de la suspensión del contrato: delimitación frente a figuras afines", *La suspensión del contrato de trabajo*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1994.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., “La regulación del trabajo a tiempo parcial: Balance y Perspectivas” *Actualidad Laboral*, nº 11, 1994.

PURCALLA BONILLA, M.A., y RIVAS VALLEJO, M.P., “Los contratos formativos y a tiempo parcial al amparo del nuevo régimen jurídico introducido por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo” *Tribuna Social*, nº124, Abril, 2001.

POZO MOREIRA, F.J., “Revisión del principio en el trabajo a tiempo parcial a la luz de la reforma laboral de 2001 (1)” *Actualidad Laboral*, nº46, diciembre, 2002.

RÍOS SALMERÓN, B., “La contratación de trabajadores fijos-discontinuos”, *Documentación Laboral*, 1985, nº 16.

RÍOS SALMERÓN, B., *Los privilegios del crédito salarial*, Madrid, 1984.

RIVERA SÁNCHEZ, J.R., *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*, Navarra, 2003.

RIVERO LAMAS, *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, 1963.

RIVERO LAMAS, “La modificación de las condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia”, *Actualidad Laboral*, 1989/II.

ROCCELLA, M., “La Comunidad Europea y los contratos de trabajo atípicos”, *Relaciones Laborales* nº 12, 23 junio, 1993.

RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., “La jubilación flexible y la jubilación parcial”, *Tribuna Social* nº 152 y 153, 2003.

RODRÍGUEZ PASTOR, G., “La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial. Horas complementarias” *Actualidad Laboral* nº37,1999.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., "Las modalidades de contratación en el Estatuto de los Trabajadores reformado", *Relaciones Laborales*, nº 1, 1985.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Trabajo a tiempo parcial y Derecho comunitario”, *Relaciones Laborales* nº 15/16 de 1998.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores reformado”, *RL*, tomo 1985-I.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal por la Estabilidad del Empleo”, Relaciones Laborales, nº 9, mayo 1997.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales” Relaciones Laborales, nº 20/21, 1991.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo <para el incremento del empleo y mejora de su calidad>”.Relaciones Laborales.

RODRÍGUEZ SANTOS, B., “Trabajo a tiempo parcial”, *Estatuto de los Trabajadores*, 2ª Edición, Valladolid, 1980.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F, Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario, Sevilla, 1975.

ROMÁN CASTILLO, J. J Y DEL VAL TENA, A. L, en "El nuevo marco legal del trabajo a tiempo parcial y la relación jurídica de seguridad social" en *La nueva regulación de las relaciones laborales*. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Gráficas Signo, Tarragona, 1995.

SALA FRANCO, T; ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, LM; LÓPEZ GANDÍA, J. *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997.

SALA FANCO, T., y ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, Valencia, 1992.

SALA FRANCO, T., Y LÓPEZ TARRUELLA, F., *La modificación de la prestación de trabajo*, Bilbao, 1991.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, A., “Una concepción actual de Derecho Agrario”, VVAA, *Derecho Agrario, IV Congreso Nacional*, Madrid, 1995.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, A., “El Derecho Agrario en España: perspectiva histórica y prospectiva”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, año XVI nº 37, julio-diciembre 2000.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, A., “Nueva configuración jurídica de la actividad agraria”, *Revista de Derecho agrario y alimentario*, Año XVIII, nº40, diciembre 2002.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, A., “Configuración jurídica de la actividad agraria en España”, *Cuadernos de Derecho Agrario 2004*, Caja Rioja, 2004.

- SANCHO REBULLIDA, F. de A., *La novación de las obligaciones*, Barcelona, 1964.
- SANZ JARQUE, JJ., *Derecho Agrario*, 1975.
- SEGURA, J., DURÁN, F., y BENTOLILA, S., *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid, 1991.
- SOLDEVILLA VILAR, A.D., *La empresa agraria*, Valladolid, 1982.
- SOLDEVILLA VILAR, A.D, *Derecho Agrario*, Volumen II Parte Especial 1ª, Valladolid, 1992.
- SOLDEVILLA VILLAR, A.D., *Derecho Agrario*. Volumen II, parte especial 2ª, Valladolid, 1993.
- SUÁREZ FERNÁNDEZ, A., “Contrato a tiempo parcial y contrato relevo (I), *Actualidad Laboral*, nº5, 2002.
- SUÁREZ FERNÁNDEZ, A., “Contrato a tiempo parcial y contrato relevo (y II), *Actualidad Laboral*, nº6, 2002.
- TÁRRAGA PÓVEDA, J., *Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1991.
- TORRES GARCÍA, T.F., “El arrendatario como profesional de la agricultura” en *VVAA Homenaje al Profesor Bernardo Moreno Quesada*, Almería, 2000.
- TOHARIA, L., “Trabajo a tiempo parcial en España”, *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, 1996.
- TORROLLO GONZÁLEZ, F.J., “La duración de la jornada de trabajo y las pensiones contributivas de la Seguridad Social: examen particularizado del contrato a tiempo parcial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 65/1994.
- TUDELA CAMBRONERO, G., “Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 1988.
- VALDÉS DAL RÉ, F., “Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones laborales*, nº 20, octubre 1994.
- VALDÉS DAL RÉ, F., “Los despidos por causa económica”, *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994.
- VALDÉS DAL RÉ, F., “Los contratos temporales del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores” CGPJ, *Cuadernos de Derecho Judicial, Aspectos de la contratación laboral*, Madrid, 1992.

VALDÉS DAL RÉ, F., "Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (I)" Relaciones Laborales, Tomo II, 1999.

VALDÉS DAL RÉ, F., "Una nueva modalidad de jornada de trabajo: las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial (y II)" Relaciones Laborales, Tomo II, 1999.

VALDÉS DAL RÉ, F., "El trabajo a tiempo parcial: crónica normativa de una compleja modalidad contractual", Relaciones Laborales, Tomo II, 2000.

VALDÉS DAL RÉ, F., "El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad (I)" Relaciones Laborales, Tomo I, 2002.

VALDÉS DAL RÉ, F., "El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad (y II)" Relaciones Laborales, Tomo I, 2002.

VATTIER FUENSALIDA, C., *Conceptos y Tipos de Empresa Agraria en el Derecho Español*, León, 1978.

VATTIER FUENSALIDA, C., "Las actividades agrarias en el desarrollo rural", Revista de Derecho Agrario y alimentario, año XVIII nº 40, diciembre 2002.

VÁZQUEZ MATEO, F., "Trabajo marginal y Seguridad Social", Actualidad Laboral, nº 40, 1989.

VIDA SORIA, J., "Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado", en VVAA, *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.

VIDAL CARAUNA, G. y VIDAL BENEYTO, G., *Análisis práctico de la Reforma Laboral*. Valencia, 1994.

VILLA GIL, L.E. DE LA, "Nuevas reglas sobre duración de los contratos de trabajo", *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Madrid, 1995.

VVAA, "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo", Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.

VVAA, *Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario*, Madrid, 1980.



VVAA, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1987.

VVAA, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Primeras jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Barcelona, 1995.

VVAA, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Madrid, 1995.

VVAA, *La reforma laboral de 1997. Actualizada con las Leyes de 26 de diciembre de 1997*, Valencia, 1998.

VVAA, *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Primeras jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Barcelona, 1995.

VVAA, *Derecho del Trabajo*, 13ª de. Revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1991.

VVAA, *La reforma laboral de 1997*, Valencia, 1997.

VVAA, *Estudios sobre el salario*, Madrid, 1993.

VVAA, *Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.

VVAA, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1987.

VVAA, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, 1987.

VVAA, *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, 1994.

VVAA, "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, nº1, Enero, 1995.

VVAA, *La reforma laboral de 1994*, Madrid, 1994.

VVAA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 1984.

VVAA, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997.

VVAA, *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Valencia, 1991.

VVAA, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IV, Madrid, 1983.

VVAA, *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994.

VVAA, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Pamplona, 1995.

- VVAA, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997.
- VVAA, *La nueva regulación de las relaciones laborales*. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Tarragona, 1995.
- VVAA, “Trabajo y sociedad”, Revista Instituto Internacional de Estudios Sociales, Vol.11, Ginebra, 1986 y Vol.12, Ginebra, 1987.
- VVAA, *Diritto del Lavoro II, Il rapporto di lavoro subordinato*.
- VVAA, Chirez, A., Gastaldi, L., *Droit du Travail, Tendances et pratiques*, Collection L'Actualité Juridique, París, 1993.
- VVAA, *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, 1993.
- VVAA, *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, 1994.
- VVAA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1995.
- VVAA, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Madrid, 1995.
- VVAA, *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, 1996.
- VVAA, *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VII, dirigidos por Borrajo Dacruz, Madrid, 1982.
- VVAA, *Análisis de la contratación temporal en España*, 1991.
- VVAA., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, 2000.
- YANINI BAEZA, J., “Trabajo a tiempo parcial: Notas sobre su régimen regulador”, *Tribuna Social*, nº 85, 1998.
- YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Madrid, 1998.





