

EL NUEVO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

1

"El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Este es el título de un trabajo publicado en el último número (1997/4) de la Revista Internacional del Trabajo. En el mismo, su autor Patric Bollé pasa revista a la legislación sobre el TTP existente a escala internacional, europea y nacional, para subrayar los puntos fuertes y débiles de esta modalidad de organización del tiempo de trabajo (que algunos califican impropia e inadecuadamente de modalidad contractual diferenciada). El TTP se valora como una pieza importante para llevar a cabo políticas, tanto de reorganización y reducción del tiempo de trabajo, como para conciliar las responsabilidades familiares y laborales de todas las personas que trabajan, sin diferenciación por razón de sexo o edad; y se trata de evitar que el TTP sólo sea una vía útil para las mujeres y los jóvenes, estos últimos en su primera etapa en la vida laboral (en 1995 sólo trabajaban a tiempo parcial en la Unión Europea el 3 % de los trabajadores de edades comprendidas entre los 24 y 49 años, porcentaje elevado al 25 % en jóvenes de 15 a 19 años, y del 40 de los mayores de 65 años); y que también se valora positivamente desde instancias gubernamentales, dado que un mayor incremento del TTP implicará muy probablemente la disminución del desempleo, aún cuando el volumen general de horas trabajadas no aumente.

En el debate de esta medida se sitúa la diferencia salarial respecto a los trabajadores a tiempo completo, diferencia no tanto por el hecho de trabajar a tiempo parcial sino sobre todo porque "el considerable porcentaje de mujeres y jóvenes de 15 a 25 años dentro de los TTP explica también la diferencia de remuneración, pues aquellas son víctimas de una discriminación constatada en este terreno, y estos están ingresando en el mercado laboral", así como en las mayores dificultades de ascenso y de carrera en la empresa; sin olvidar una incidencia indirecta que puede tener si hay desigualdad salarial, pues "la degradación de las condiciones de empleo del personal a tiempo parcial puede dar lugar, en virtud de una nivelación por abajo, al deterioro de la situación de sus colegas a tiempo completo". Sin embargo, los estudios internacionales no demuestran la existencia de diferencias injustificadas o discriminación para el TTP en cuanto a la estabilidad en el empleo, el rigor del control jerárquico y la irregularidad de los horarios (dato este último diferente del de la realidad española anterior a la nueva regulación), y además ponen de manifiesto que se facilita, cuando el marco legal y de protección social es adecuado, tanto el ingreso en la

profesión activa como el tránsito gradual hacia la jubilación, y además "se dota a las empresas de más flexibilidad para adaptar el ritmo de actividad a las exigencias del mercado, por ejemplo extendiendo el horario en que se usan las máquinas o están abiertos los comercios, lo cual lleva aparejado unas ganancias de productividad".

2

Paso ahora a explicar algunos de los aspectos más importantes de la nueva regulación española del contrato a tiempo parcial (incluyendo las referencias necesarias al contrato de relevo), plasmada en el Real Decreto-Ley 15/1988 de 27 de noviembre (BOE, 28), "de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad". Para tal medida se prevé dedicar 10.000 millones de pesetas para potenciar su utilización y la conversión de contratos a tiempo parcial temporales en fijos, aun cuando uno de los sindicatos firmantes, la UGT ya ha manifestado su oposición a esta medida y propugna incentivar la ampliación de la duración de los contratos indefinidos a tiempo parcial, "en la perspectiva de que se conviertan en contratos a tiempo completo", si bien se está de acuerdo en la desaparición de los antes existentes incentivos a la contratación a tiempo parcial por tiempo inferior a 12 horas/semana o 48 horas/mes (mediante coeficiente corrector del 0'55 y 0'45 % en el pago de las cuotas empresariales de la Seguridad Social).

El RDL encuentra su origen en el principio de acuerdo suscrito el 29 de octubre por CC.OO, UGT y el Ministerio de Trabajo, y concretado más extensamente en el "Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad" suscrito el 13 de noviembre, con la negativa empresarial a su participación por razones que más adelante se expondrán. Hay que recordar aquí que el acuerdo encuentra su razón de ser, así como la nueva normativa, tanto en el interés de las partes – por distintos motivos – de potenciar el trabajo a tiempo parcial estable, como por la necesidad de adecuarse al marco jurídico de la Unión Europea e incorporar a nuestro ordenamiento la Directiva 93/81 del Consejo del 15 de diciembre de 1997 sobre el trabajo a tiempo parcial, la cual recoge textualmente el acuerdo marco suscrito a escala europea el 6 de junio de 1997. A los efectos que ahora nos interesan, vale decir que la norma define al trabajador a tiempo parcial como todo asalariado "cuya jornada normal, 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". La prohibición de discriminación se extiende hasta el hecho de considerar que la negativa de un trabajador a pasar de tiempo completo a tiempo parcial, o al revés, y aa margen de las competencias en materia de organización del trabajo que son potestad de la empresa, no podrá ser causa de sanción o de extinción de la relación laboral.

3

Debemos indicar que el RDL necesita de su convalidación parlamentaria, algo que no plantea duda en cuanto a un resultado positivo por el visto bueno que ha recibido el acuerdo por parte de la gran mayoría de grupos parlamentarios. Puede criticarse la utilización recurrente a esta técnica legislativa, pensada en principio para normas que deban dictarse por motivos de imperiosa y urgente necesidad, y creo que convendría reflexionar seriamente sobre el uso desproporcionado del RDL en materia de política laboral, aun cuando también es cierto que una vez anunciada la futura regulación de un cambio normativo, si éste no se instrumenta rápidamente puede provocar, y de hecho provoca, disfunciones en el mercado de trabajo. El ejemplo más significativo para el supuesto que estamos estudiando lo constituye los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de este año; el TTP ha experimentado un auge importante en 1997, en que se han registrado 1.983.029 contratos, el 94 % de ellos de duración temporal y con una concentración aplastante (89'4 %) en el sector servicios y con amplio predominio (58 %) de las trabajadoras, pero durante los nueve primeros meses del año 1998 ha visto reducida su presencia, debido en gran parte a las incertidumbres sobre la creación de nuevos incentivos y una nueva regulación de tal modalidad contractual, y de tal forma, los datos actuales nos muestran la existencia de 1.009.200 ocupados a tiempo parcial.

4

El Anteproyecto del RDL fue informado favorablemente por el Consejo Económico y Social en sesión extraordinaria del 25 de noviembre, con el voto desfavorable del grupo empresarial. Para el CES el texto contribuirá a fomentar la voluntariedad y la estabilidad en el TTP, mejora su protección social y contribuirá a un mayor uso del mismo en el mercado de trabajo; más concretamente se argumenta que el nuevo redactado, sustancialmente idéntico a los acuerdos suscritos entre los sindicatos y el Ministerio de Trabajo, "asegura un adecuado equilibrio entre las exigencias de flexibilidad que la gestión de personal en las empresas impone y el estatuto jurídico de los trabajadores contratados a través de esta forma de empleo".

Por parte empresarial, las críticas se centran básicamente en la mayor rigidez que, a su juicio, implica el nuevo redactado respecto a la normativa anterior y que conllevará una poca utilización por parte empresarial dada la existencia de otras formas de contratación más flexible en nuestro ordenamiento jurídico. La argumentación empresarial se basa en la rigidez de la distribución del tiempo de trabajo, lo cual desde una óptica estricta de comparación con la normativa anterior es cierto, dado que en ésta y en caso límite una hora menos del horario habitual podía ser considerado TTP, mientras que en la nueva sólo se permite el máximo del 77 % de la jornada prevista a tiempo completo en la ley o en sede convencional (lo que equivale a 1406 horas/año, o alrededor de 1361'2 horas/año, respectivamente); además, en la regulación anterior la parte empresarial tenía una amplísima facultar para modificar la distribución horaria del tiempo de trabajo, mientras que en el nuevo texto se dispone que su contenido esencial deberá incluir "el número de horas contratadas como ordinarias, su distribución horaria y su concreción mensual semanal y diaria, así como la determinación de los días en que el trabajador deba prestar sus servicios". También es objeto de crítica la regulación "complicada" de las horas complementarias, ante la posibilidad de su consolidación por voluntad del trabajador afectado, y también porque desaparece la posibilidad legal de efectuar horas extraordinarias para los trabajadores que sean contratados a tiempo parcial fijos, salvo obviamente cuando concurren causas de fuerza mayor. Es decir, para la CEOE el límite de jornada puede llevar a que haya tantas jornadas máximas como convenios colectivos existentes, y que la distribución de la jornada impida a la empresa llevar a cabo una distribución variable de la jornada ordinaria, así como que se tenga miedo de llevar a cabo una actividad extra que conlleve la realización de horas complementarias y que estas se acaben consolidando; de ahí que en documentos empresariales se argumente que "la distribución horaria favorece la contratación de jornadas bajas, por el sistema de consolidación de horas complementarias".

Por parte sindical, la valoración es positiva y así se ha demostrado en las votaciones de los consejos confederales de cada sindicato (con la significativa excepción del llamado sector crítico en CC.OO), dado que se mejora la delimitación conceptual del TTP, se potencia su estabilidad (frente a la mayoría de TTP que son temporales en la actualidad) y se equipara su protección social con el trabajo a tiempo completo. Además, también se mejora la regulación del contrato de relevo, que podrá formalizarse a partir de la entrada en vigor del RDL a partir de que el trabajador que se prejubilaba cumpla 60 años (y no 62 como en la normativa anterior), y además pudiendo compartir la jornada el sustituido y el sustituto así como no siendo necesario que el sustituto ocupe ineludiblemente el mismo puesto de trabajo que el trabajador sustituido, indicándose expresamente en el acuerdo que "se reconocerá la posibilidad de coincidencia horario entre el relevado y el relevista, cuando resulte conveniente y especialmente para facilitar la transferencia de experiencias y conocimientos, siempre que ello resulte posible desde el punto de vista organizativo". Más concretamente, para la UGT se trata de un acuerdo, ahora plasmado en una norma legal, que mejorará sustancialmente los derechos laborales y la protección social del trabajo a tiempo parcial, y que recoge en gran medida las posturas defendidas por los sindicatos en la mesa de negociación; mientras, para CC.OO. se ponen la bases "para sacar de la temporalidad, la precariedad y la falta de derechos a cientos de miles de trabajadores a tiempo parcial", a la par que se permite "que sea una opción realmente voluntaria de quienes quieran compatibilizar el trabajo con otras opciones vitales".

En fin, para el Ministerio de Trabajo se trata de poder compaginar la vida familiar con la vida laboral, aflorar una parte de la economía irregular, completar los acuerdos suscritos en 1996 y 1997 sobre reforma de la seguridad y la estabilidad en el empleo y equiparar la protección social del TTP al trabajo a tiempo completo pero sin incremento de costes para el erario público ni para empresarios y trabajadores. El Ministro de Trabajo afirmaba después de la firma del acuerdo (La Vanguardia, 14 de noviembre), que el acuerdo era equilibrado y que recogía propuestas de ambas partes, sin perjuicio de que la negociación colectiva pueda

perfeccionar en cada sector y empresa algunos de sus contenidos específicos, habiendo pretendido, y logrado según su parecer, "preservar el equilibrio necesario entre las legítimas aspiraciones de los representantes de los empresarios y de los trabajadores". Por último, debe indicarse que el mismo Comisario de Empleo de la UE, P. Flynn valoraba positivamente el acuerdo sindicatos-gobierno y hacia una llamada a la parte empresarial – que como puede comprobarse no ha sido acogida hasta ahora – de formar parte del acuerdo, dado que desde la UE se considera de gran importante el desarrollo de todas las iniciativas "que contribuyan, en el marco del diálogo social, a modernizar la organización del trabajo, y muy concretamente el desarrollo del trabajo a tiempo parcial".

5

En definitiva, y a salvo de un análisis mucho más detallado y de los problemas jurídicos que se plantean en la nueva normativa, algo en lo que por razones obvias no procede entrar aquí, creo que la nueva regulación posibilitará una ampliación del número de contratos a tiempo parcial fijos, y que las partes han sabido lograr un buen equilibrio entre la normativa hasta ahora vigente y la que existía antes de la reforma del 94 (en donde el máximo de la jornada era de los 2/3 del horario habitual); asimismo, regula de forma muy equilibrada la realización de horas complementarias (15 % de la contratada como ordinaria en virtud de norma legal, y 30 % si se trata de la prevista en convenio colectivo) y la posibilidad de su conversión en horas ordinarias si lo desea el trabajador, en el bien entendido además de que la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite previsto para el trabajo a tiempo parcial; también me parece positivo la nueva regulación del TTP que persigue los objetivos generales de facilitar el acceso efectivo a las prestaciones, mantener el principio de contributividad y adecuar el principio de proporcionalidad, de tal forma que para el cómputo de los períodos de carencia a efectos de acceder a las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente (no así para el resto, para las que sigue vigente la normativa actual en que se computan exclusivamente las horas trabajadas), el tiempo de cotización teórico será el resultante de multiplicar el tiempo equivalente por un coeficiente corrector del 1'5, y que en la práctica significará que en lugar de 30 años un trabajador a tiempo parcial pueda tener acceso a la prestación de jubilación al cabo de 21 o 22 años. En suma, un cambio que conllevará, una vez más, modificación de las dos normas laborales más significativas, la Ley del Estatuto de los trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social. Pero bienvenido sea este cambio si contribuye a reducir el número de trabajadores desempleados y a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de muchas personas inactivas y de muchos trabajadores que desean lograr un mayor equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar. Estoy seguro, y termino, que dentro de varios meses volveremos a hablar de este cambio legal, a fin de estudiar detalladamente cual ha sido el resultado obtenido, y muy en particular si se ha incrementado la tasa de contratación a tiempo parcial en España, que es actualmente sólo del 8 % frente a una media de la UE cercana al 16 %.

Eduardo Rojo Torrecilla.
29 de noviembre de 1998.

Publicado en NOTICIAS OBRERAS, n.1230-1, 16.12.98