

Recibido: 15.05.2018. Aceptado: 28.06.2018.

## **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. ¿QUÉ HA PASADO?**

### **PART-TIME CONTRACT, WHAT HAPPENED?**

**MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada

**NINO KHURTSIDZE**

Graduada en Derecho. Máster en Derecho de la Seguridad Social  
Universidad de Granada

## RESUMEN

Este estudio contiene una reflexión sobre el trabajo a tiempo parcial, deteniéndose en su evolución y regulación normativa. Parte de la consideración del contrato a tiempo parcial como una modalidad contractual independiente y diferente del contrato a tiempo completo. Fija determinados aspectos de esta modalidad contractual y delimita algunas de las problemáticas que surgen en ella. Señala al trabajo a tiempo parcial como un empleo flexible y estable dentro del debate teórico y aborda cuestiones relacionadas con él. Precisa algunos aspectos del contrato a tiempo parcial como medida frente al desempleo, y cuestiona si el reparto del trabajo mediante esta modalidad contractual es una solución frente al desempleo o supone la aparición del empleo precario. Y, por último, analiza la protección social y la posible discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

**PALABRAS CLAVE:** Contrato a tiempo parcial; flexibilidad; voluntariedad; discriminación

## ABSTRACT

This study reflects on the part-time work, stopping in its evolution and normative regulation. Part of the consideration of the part-time contract as an independent contractual modality and different from the full-time contract. Fixes certain aspects of this contractual modality and delimits some of the problems that arise on it. It points to part-time work as a flexible and stable job within the theoretical debate and addresses issues related to it. It specifies some aspects of the part-time contract as a measure against unemployment, and questions whether the distribution of work through this contractual modality is a solution to unemployment or implies the appearance of precarious employment. Finally, it analyzes social protection and the possible discrimination of part-time worker.

**KEYWORDS:** Part-time contract; flexibility; willfulness; discrimination.

## **SUMARIO**

### **I. INTRODUCCIÓN.**

### **II. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: EVOLUCIÓN**

#### **A. LA APARICIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

#### **B. PROGRESO NORMATIVO Y FUENTES REGULADORAS: DISTINTO TRATAMIENTO EN DIFERENTES REGULACIONES**

#### **C. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO UNA MODALIDAD CONTRACTUAL: RASGOS CARACTERÍSTICOS**

#### **D. EL PRINCIPIO DE (IN) VOLUNTARIEDAD**

#### **E. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO**

### **III. EL PAPEL DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO MEDIDA FRENTE AL DESEMPLEO: ¿UNA SOLUCIÓN AL DESEMPLEO O LA APARICIÓN DEL EMPLEO PRECARIO?**

### **IV. SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. A. EL ACCESO A LAS PRESTACIONES: COTIZACIONES Y CARENCIAS. B. LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL**

### **V. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ACTUALIDAD: ¿EXISTE LA VERDADERA FLEXIBILIDAD Y ESTABILIDAD?**

### **VI. REFLEXIÓN FINAL**

*“La reglamentación de la jornada fue el resultado de un séxtuple movimiento: 1.º..., 6.ºLa política de remedio al paro tecnológico, que suscitó la conveniencia de reducir la jornada por debajo del límite normal.*

*No debe confundirse esta última medida, de política económica general, con otra parecida de política laboral concreta, cual es la que los alemanes han llamado *Arbeitsstreckung* y *Kurzarbeit*, esto es, la prestación reducida de trabajo o el acortamiento de jornada”.*

*Eugenio Pérez Botija<sup>1</sup>*

## **I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo a tiempo parcial resulta ser una figura contractual que ha cobrado una gran importancia por la cantidad de trabajadores que han accedido a esta modalidad contractual. El aumento paulatino del uso de este modelo contractual a lo largo de sus sucesivas reformas ha demostrado que es una vía utilizada para la lucha en fomentar el empleo estable y una herramienta para frenar el desempleo. Ante la crisis económica sufrida, la utilización del contrato a tiempo parcial ha pasado a ser de uso muy habitual por muchos trabajadores hasta el punto de que, se ha constituido como una forma de trabajar esporádica o excepcional y ha pasado a convertirse hoy en día, en un modelo de vida laboral consolidado para muchos de los trabajadores.

Pues, verdaderamente, con el contrato a tiempo parcial, al menos teóricamente, se intenta combinar los intereses tanto del empleador, como del trabajador, y de este último en cuanto a que puede disponer de mayor tiempo para conciliar su vida personal con la profesional. Desde esta perspectiva, se nos presenta el trabajo a tiempo parcial como un elemento flexible, pues esta forma de empleo ha demostrado que puede funcionar como un esquema contractual idóneo para entablar modelos de gestión laboral capaces de combinar adecuadamente los términos de flexibilidad y seguridad, en atención a las peculiaridades de cada contexto laboral, económico y productivo<sup>2</sup>.

El uso de empleo a tiempo parcial ocupa, indudablemente, un lugar destacado dentro de la política de empleo. A este respecto, las distintas fórmulas de reparto de trabajo han surgido en el debate político y se ha considerado el trabajo a tiempo parcial como una posible vía para intentar distribuir el trabajo, que se presenta, en la escena de la crisis económica, como escaso. El contrato a tiempo parcial se muestra como una fórmula ventajosa para atender de forma adecuada a las exigencias de adaptabilidad de las empresas que, además, permite reducir el tiempo de trabajo y la retribución de los trabajadores.

En este contexto de un trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual flexible, estable y ventajosa, la finalidad que perseguimos en este estudio es la presentación y análisis de los diversos aspectos de esta modalidad contractual. En primer lugar, expondremos sintéticamente la evolución del trabajo a tiempo parcial en el

---

<sup>1</sup>PÉREZ BOTIJA, E.: Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Dossat, Madrid, 1952, pág. 166.

<sup>2</sup>Baz Rodríguez, J., (coord.), *Trabajo a tiempo parcial y flexiseguridad, estudios en el marco del debate europeo, modernizar el debate laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Comares, Granada, 2008, pág.3

ordenamiento español, así como la aparición del contrato a tiempo parcial como modalidad contractual y su desarrollo normativo. Estudiaremos los rasgos que lo caracterizan para ser considerado como una modalidad contractual independiente y distinta de la modalidad a tiempo completo, y para conseguir tal objetivo, partiremos del concepto de trabajo a tiempo parcial.

Posteriormente, analizaremos el tema de la voluntariedad en el contrato a tiempo parcial, e intentaremos demostrar si estamos ante un empleo de carácter involuntario, definido como aquel que se realiza un trabajo a tiempo parcial debido a no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, a pesar de desearlo. Desde la perspectiva de la política de empleo, examinaremos, en términos teóricos, el papel del contrato a tiempo parcial como medida frente al desempleo.

Otro objetivo genérico de este estudio consistirá en la aproximación a las cuestiones como es el acceso a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial (cotizaciones y carencias) que, sin duda, constituyen uno de los elementos principales que conforma dicha modalidad, y abordaremos el tema de la protección social y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, haciendo especial referencia a la discriminación indirecta por razón de sexo. Y finalizaremos el estudio observando, como reflexión teórica, el trabajo a tiempo parcial en la actualidad, analizando la flexibilidad y estabilidad de esta modalidad contractual, e intentaremos comprobar si el trabajo a tiempo parcial se ha adaptado o no a las necesidades de la economía española.

## **II. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: EVOLUCIÓN**

### **A. LA APARICIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El conocimiento histórico general es fundamental para una correcta percepción de las instituciones jurídicas, en cuanto éstas se expanden y se aclaran en el tiempo. En esencia, antes de comenzar el estudio del trabajo a tiempo parcial, es ineludible analizar el proceso de formación de los preceptos que conocemos hoy en día. Partiendo de esta premisa, hay que abordar el conocimiento de las diversas normas o leyes que han regulado el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial. Asimismo, es importante tener en cuenta la situación social existente en cada momento pues son éstas las que presiden el desenvolvimiento de las normas que regulan el trabajo a tiempo parcial. En efecto, la actividad legislativa tiene su origen en las experiencias reales, experiencias que suceden en la vida real de cada sociedad en el que se sostienen las leyes escritas.

Es indudable la importancia social y económica que tiene el trabajo a tiempo parcial. Su importancia se manifiesta esencialmente en su elevado grado de desarrollo, ocupando a más de 15% de la población trabajadora de nuestro país. El trabajo a tiempo parcial siempre ha sido objeto de una trascendental atención para la Organización Internacional del Trabajo y también en el ámbito de la Unión Europea. En nuestro país, la intervención normativa sobre este fenómeno se centró inicialmente en su reducción a través de leyes especiales que limitaban las jornadas por edades, sexo o sectores productivos, pero atendiendo a la protección de la salud del trabajador y no interesarse por un objetivo principal: el trabajo a tiempo parcial tal y como hoy conocemos<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Rodríguez, I.G.: *El contrato de trabajo a tiempo parcial*. Aranzadi, Pamplona, 1998, pág.24

El trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual independiente y dotada de una regulación específica, aparece en España en 1980 en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta tal fecha, no existía en la legislación española ninguna norma que regulase de modo expreso o directo el trabajo a tiempo parcial, aunque, y a pesar de ello, siempre se ha podido trabajar con una jornada reducida al amparo del artículo 28 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, en el que se recogía el principio de libertad contractual de las partes.

Conviene aclarar en este caso la cuestión de si antes del Estatuto de los trabajadores de 1980 había la posibilidad de celebrar un contrato similar al de tiempo parcial. La respuesta es afirmativa al considerar que, por aquel entonces, no se prohibía la celebración de contratos parciales, sino que existía un resquicio legal que autorizaba el recurso a contratos de trabajo de jornada reducida, es decir, la celebración de estos contratos se hallaba prevista de un modo indirecto y genérico ya que no se prohibía la utilización del trabajo a tiempo parcial<sup>4</sup>.

## **B. PROGRESO NORMATIVO Y FUENTES REGULADORAS: DISTINTO TRATAMIENTO EN DIFERENTES REGULACIONES**

Como ya hemos puesto de relieve, la realidad del contrato a tiempo parcial se desconocía en nuestro derecho laboral histórico. Fue la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la que contempló este fenómeno por primera vez y se incorporó el contrato a tiempo parcial como el “contrato de jornada reducida”, aunque iba dirigida solo a mayores de 45 años, minusválidos, jóvenes y trabajadores con responsabilidades familiares<sup>5</sup>.

La dedicación legislativa de carácter general del trabajo a tiempo parcial se inició en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 que concede carta de naturaleza y tipicidad a la modalidad contractual que tiene ese objeto. Fue entonces cuando se diseñaron las grandes líneas de la política de empleo, de la organización del mercado de trabajo y de la protección de los desempleados al adoptar normas que se ocuparon de fomentar el empleo de grupos con dificultades para entrar en el mundo laboral a través de la implantación de disposiciones sobre las nuevas modalidades contractuales que pretendieron modernizar el mercado de trabajo y flexibilizar el sistema productivo y las relaciones laborales<sup>6</sup>.

Es en 1980 cuando encontramos por primera vez una regulación específica del trabajo a tiempo parcial en la normativa laboral. Pero, lo cierto es que, esta modalidad desde el momento de su introducción en la legislación española no disfrutó de una regulación estable y ha sido objeto de numerosas modificaciones. Así, la Ley 34/1984, de 2 de agosto, introdujo una reforma del Estatuto de los Trabajadores, reforma que apuntaba hacia una mayor flexibilidad en las formas de contratación. Se trataba de una remodelación de la figura del trabajo a tiempo parcial con el fin de resolver las

---

<sup>4</sup>Vicedo Cañada, L.: *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial: una solución para las PYMES en tiempos de crisis*. La Ley, Madrid, 2009, pág. 20.

<sup>5</sup>Lousada Arochena, J.F. y Cortes Contreras, P.N.: *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*. Tecnos, Madrid, 2016, pág. 35.

<sup>6</sup>Ferradans Carames, C.: *El contrato a tiempo parcial: difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*. Aranzadi, Navarra, 2006, pág.55.

dificultades y desperfectos del trabajo a tiempo parcial que venía de la anterior legislación<sup>7</sup>. Esta remodelación consistió en una redefinición del trabajo a tiempo parcial según la cual el trabajador a tiempo parcial pasaba a ser “aquel que preste sus servicios durante un número determinado de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la jornada habitual en la actividad”<sup>8</sup>. En pocas palabras, las reformas introducidas a través de la Ley 34/1984 fueron las siguientes: la desaparición, en la definición, del periodo anual como módulo de referencia, con la finalidad de confundir el trabajo a tiempo parcial con el fijo discontinuo y el establecimiento de las condiciones para transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, pudiendo establecerse por convenios colectivos. Los resultados de esta reforma se calificaron como muy positivas, pues se produjo un aumento significativo en la contratación a tiempo parcial.

Con la reforma de 1994 se dio un paso más adelante en la flexibilidad del trabajo a tiempo parcial. La finalidad principal de esta reforma consistía en adoptar mejoras que posibilitasen más su utilización, pero teniendo en cuenta las aspiraciones personales del trabajador y también las necesidades reales de la empresa. La reforma fue iniciada a través del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, en virtud del cual se reordenaba el trabajo a tiempo parcial y se derogaban expresamente los artículos 12 y 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, artículos que regulaban el trabajo a tiempo parcial y las actividades de los trabajadores fijos discontinuos. Posteriormente, con la Ley 10/1994 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se ratificó lo regulado anteriormente con la finalidad de adelantar los programas de la reforma en materias de la colocación, el empleo y la contratación laboral.

Poco después, en 1997 se adoptó una serie de modificaciones en materia de trabajo a tiempo parcial de modo que se decidió modificar el art. 12 ET, pero no provocaron un cambio en la concepción del trabajo a tiempo parcial tal y como se conocía hasta esta reforma de 1997. En 1998 se inicia una nueva reforma laboral de la figura del trabajo a tiempo parcial. Se trata de la transposición de la Directiva Comunitaria 97/81 CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre. La Directiva pretende crear unas bases comunes en materia de trabajo a tiempo parcial para todos los Estados miembros estimulando de esta manera una armonización de las distintas legislaciones laborales. El presente Acuerdo tiene por objeto las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial con la finalidad de establecer un marco general en el que impere la superación de las discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial<sup>9</sup>.

Así, conviene tener presente que la principal innovación aportada por esta sucesión de normas consistía en la redefinición del trabajo a tiempo parcial, haciendo desaparecer la frontera antes existente entre un contrato ordinario a jornada reducida y un contrato a tiempo parcial. De un lado, y tras la reforma, cualquier número de horas que fuesen

---

<sup>7</sup>Vicedo Cañada, L.: *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial: una solución para las PYMES en tiempos de crisis*, op. cit., pág. 27.

<sup>8</sup>Vicedo Cañada, L.: *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial: una solución para las PYMES en tiempos de crisis*, op. cit., pág. 28.

<sup>9</sup>Véase el apartado III del Preámbulo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

inferiores al considerado como habitual en la actividad, podría dar lugar a un contrato a tiempo parcial, mientras que antes sólo cubría esta consideración el contrato con pacto de jornada inferior a 2/3 de la habitual en la correspondiente actividad. De otro lado, la modalidad de contrato fijo discontinuo desaparece, integrándose a todos los efectos como una modalidad del nuevo contrato a tiempo parcial<sup>10</sup>.

A través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, se vuelve a la definición del contrato de trabajo a tiempo parcial – que persistirá hasta la actualidad-, y modifica algunos aspectos de la regulación de esta modalidad contractual. En su Exposición de Motivos se recoge la idea de corregir diversas disfunciones observadas a partir de la aplicación práctica de su regulación, las cuales han impedido alcanzar plenamente todas las posibilidades de su difusión<sup>11</sup>. Las reformas más recientes en materia de trabajo a tiempo parcial podríamos encontrar en Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, reformas que suponen avances importantes al volver a prohibir las horas extraordinarias, aunque flexibilizando la regulación de las horas complementarias<sup>12</sup>.

Como hemos puesto de manifiesto, el contrato a tiempo parcial que en un principio se ha utilizado de manera escasa, fue pensado en su origen para promover el trabajo de las mujeres, como una forma de trabajo que permitía la conciliación entre la vida familiar y profesional. Sin embargo, bastante pronto, tomará el protagonismo su utilización para disminuir las tasas de desempleo. En este sentido, la norma que regula esta modalidad ha sufrido un largo proceso de flexibilización que a su vez ha dado lugar a un incremento en la utilización del trabajo a tiempo parcial, alcanzando el índice más elevado en estos últimos años, como consecuencia de la crisis económica<sup>13</sup>. Se trata de una modalidad de contrato más flexible al ofrecerle al empleador un contrato que se acomoda a sus intereses.

La cuestión a enfatizar en este punto de análisis es determinar si se ha podido o no lograr el equilibrio pretendido entre la disponibilidad individual de su tiempo por el trabajador y las estrategias de organización de la producción de las empresas, cuestión que será analizada con precisión en las páginas siguientes.

### **C. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO UNA MODALIDAD CONTRACTUAL: RASGOS CARACTERÍSTICOS**

Tal y como acabamos de señalar, el régimen jurídico de trabajo a tiempo parcial en España ha sido objeto de sucesivas reformas para promover su utilización. En este epígrafe nos detendremos en estudiar el régimen jurídico laboral del trabajo a tiempo

---

<sup>10</sup>Sempere Navarro, A. V. y Cavas Martínez, F.: «El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial: modalidades y contenido». *Revista Doctrinal Aranzadi Social vol. V parte Tribuna*, Aranzadi, Cizur Menor, 1998, pág.4.

<sup>11</sup>FerradansCarames, C.: *El contrato a tiempo parcial: difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, op. cit., pág.62.

<sup>12</sup>LousadaArochena, J. F. y Cortes Contreras, P. N.: *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*, op. cit. pág. 39.

<sup>13</sup>Ruano Albertos, S.: «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 46, 2017, pág.47.

parcial, la definición legal y rasgos característicos que llevan a este trabajo a constituirse en una modalidad contractual.

El artículo 12.1 ET establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada del trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable<sup>14</sup>. No cabe duda de que el concepto de trabajo a tiempo parcial que aporta el art. 12 ET constituye una transposición adecuada del contenido de la cláusula 3ª del Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial de 1997<sup>15</sup>. Se entiende tanto en uno como en otro concepto el periodo de referencia variado que puede cambiar desde el diario hasta el anual, y se utiliza al mismo tercero de comparación subjetivo, el trabajador a tiempo completo comparable<sup>16</sup>.

Es esta la definición legal de esta modalidad, y la principal razón de que el trabajo a tiempo parcial sea una modalidad contractual independiente puesto que es el propio legislador el que la considera como tal. Es consecuencia de una clara política de flexibilización de las relaciones laborales, que ha dotado al trabajo a tiempo parcial de una serie de rasgos, que han llevado a considerarlo como una verdadera modalidad contractual. Los principios de igualdad y proporcionalidad que recoge la Directiva 97/81/CE son elementos característicos que justifican la consideración del contrato a tiempo parcial como otra modalidad contractual.

El carácter determinante de esta modalidad contractual es: el tiempo. El mismo desempeña un papel fundamental. 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. De forma general, es un dato que marca el objeto contractual y delimita la prestación, así como la ejecución de la obligación y la cuantificación del cumplimiento de esta. Otro rasgo característico del trabajo a tiempo parcial es el modo de distribución del tiempo de trabajo y supone una de las particularidades que definen el contrato a tiempo parcial; es esta peculiaridad la que le proporciona la flexibilidad a esta modalidad contractual, habiendo en ella una gran cantidad de combinaciones posibles.

En definitiva, cabe considerar el trabajo a tiempo parcial como una modalidad contractual, ya que es considerado por el legislador como tal y es incluido entre las diferentes modalidades contractuales. Se le otorga un régimen jurídico propio y diferente del contrato de trabajo a tiempo completo, pues posee aspectos que lo

---

<sup>14</sup>Al respecto, STS de 14 de mayo de 2007, Recurso Unificación de Doctrina 85/2006.

<sup>15</sup>Véase la cláusula 3 de la Directiva 97/81/CE: «1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya 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. 2. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias. En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales».

<sup>16</sup>Lousada Arochena, J. F. y Cortes Contreras, P.N.: *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*, op. cit. pág. 43.

diferencian, así como el carácter voluntario, principio que rige en la constitución del contrato a tiempo parcial, según analizaremos seguidamente.

Vista la definición legal del contrato a tiempo parcial, hay que diferenciar entre el concepto del contrato a tiempo parcial vertical y el horizontal. El artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, dispone que “*cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada*”. Es decir, «cada día trabajado», aun con tarea inferior a la jornada normal, ordinaria o habitual, se computa como «un día cotizado», resolviéndose de este modo la situación de los trabajos parciales “horizontales”. Así, los trabajadores a tiempo parcial horizontal son los que trabajan todos los días laborales de la semana, y los trabajadores a tiempo parcial vertical son aquellos que concentran sus horas de trabajo en determinados días laborales de la semana.

Este precepto legal parte como presupuesto básico de la existencia de un trabajo efectivo en el día para que éste pueda ser computado, no teniéndose en cuenta por ello, los días de total inactividad laboral. El problema está en la desigualdad entre estas dos modalidades del contrato a tiempo parcial en el orden a la acreditación de los periodos de ocupación cotizada.

Ocurre que, cuando se trabaja en jornada diaria reducida todos los días laborales previstos como tales en el calendario laboral se cubre un periodo de ocupación cotizada superior que cuando se trabaja sólo algunos días a la semana o al mes en jornada diaria completa, a pesar de que la jornada mensual de trabajo sea idéntica en ambos supuestos, o incluso superior en el segundo. En efecto, estamos ante dos modalidades con tratos desiguales al cubrir el periodo de ocupación cotizada por días cotizados-trabajados y no en proporción a la duración real de la jornada laboral realizada en el mes de referencia<sup>17</sup>.

#### **D. EL PRINCIPIO DE (IN) VOLUNTARIEDAD**

El principio de la voluntariedad en el contrato a tiempo parcial está contemplado en los artículos 9 y 10 del Convenio número 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial y en la cláusula 5ª del Acuerdo Marco Europeo sobre trabajo a tiempo parcial<sup>18</sup>. Este principio de voluntariedad pasó al derecho español y se recogió por primera vez en el apartado 4 letra e) del artículo 12 ET y establece lo siguiente: “*La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo ...*”. El legislador trata de potenciar la voluntariedad en el tiempo parcial y de esta manera, en

---

<sup>17</sup>Roqueta Buj, R.: «La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial», *Revista Española de Derecho de Trabajo*. n. 174, 2015 parte Estudios, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2015, pág.5.

<sup>18</sup>Artículo 9 y 10 del Convenio número 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial: “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”. Por su parte, establece el 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”.

este artículo prevé el procedimiento para estimular los cambios de puestos de trabajo a tiempo parcial hacia puestos de trabajo a tiempo completo o viceversa. El objetivo principal es posibilitar la movilidad voluntaria desde un contrato hacia el otro<sup>19</sup>.

Por definición, el trabajo que es objeto del Derecho del Trabajo es voluntario. Llevando esta idea al plano constitucional, el derecho al trabajo es una de las bases sobre las que se asienta jurídicamente el modelo laboral de nuestra Constitución. En el marco de sus disposiciones generales, el vigente Estatuto de los Trabajadores comprende a los trabajadores que *voluntariamente* prestan sus servicios. Ahora bien, en el contrato a tiempo parcial: ¿Existe verdaderamente esta voluntariedad? ¿Es trabajo a tiempo parcial involuntario?

Son cuestiones que adquieren una importante relevancia, teniendo presente la utilización de esta modalidad contractual en los tiempos de crisis en el que, en muchas ocasiones, el trabajo a tiempo parcial aparece como último recurso del trabajador, o a falta del trabajo de mayor jornada, los trabajadores se ven forzados a elegir el trabajo a tiempo parcial. Cabe subrayar la idea de que el trabajo a tiempo parcial es considerado como un subempleo y está pensado para algunos colectivos, así como para madres con hijos, jóvenes en formación...; es decir, aquellos que acceden a estos puestos de trabajo de una forma involuntaria. Se trata de personas que, por diversas situaciones y por no disponer de mayor tiempo libre, buscan un horario de trabajo reducido. Cuando no existe voluntariedad en la elección de este tipo de trabajo se suele tratar de sujetos que no encuentran un trabajo a tiempo completo y por necesidad y por diversos motivos acuden a este contrato a tiempo parcial. Estos motivos pueden ser los siguientes: falta de cualificación, mujeres con cargas familiares que precisan de tiempo libre para dedicar a sus hijos, o también, la crisis económica que ha causado el descenso de la actividad económica y ha tenido sus efectos negativos sobre el empleo<sup>20</sup>.

A la vista de lo anterior, queda clara la idea de que, aunque la voluntariedad es una característica esencial de cualquier contrato, teniendo presente las actuales condiciones de precariedad en el empleo existe un gran porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que aceptan el contrato a tiempo parcial, porque no encuentran el trabajo a tiempo completo, o se ven forzados a aceptar por parte del empresario.

Ante ello, podemos concluir que el uso de esta modalidad y su aplicación se justifica con diversos argumentos, pero lo cierto es que, el empleo a tiempo parcial ha adquirido un carácter involuntario, y se destina para aquellos trabajadores que realizan un trabajo a tiempo parcial al no poder encontrar un trabajo a tiempo completo, siendo este último el que hubieran deseado encontrar. Se deduce, por lo tanto, que, en el contexto del empleo escaso provocado por la crisis económica, se está produciendo un uso diferente del contrato a tiempo parcial y está presente el crecimiento notable del trabajo a tiempo parcial involuntario.

---

<sup>19</sup>García-Perrote Escartín, I. y Nieto Rojas, P., «Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial». Revista Jurídica de Castilla y León, n. 22, 2010, pág. 29.

<sup>20</sup>Solas Picó, M.T., Hidalgo Rúa, G. M. y García Díaz, M.:«Trabajo a tiempo parcial: incidencias». Revista Acciones e Investigaciones Sociales, n. 3, 1995,págs. 198 y ss.

## E. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La igualdad entre mujeres y hombres ocupa un papel central en la labor de los Tribunales elevándose hasta la categoría de derecho humano fundamental, ligado al respeto de la dignidad de las personas y considerándose como un principio fundamental del derecho comunitario. En este sentido, se han ido analizando cuestiones relativas a discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo en el trabajo a tiempo parcial<sup>21</sup>. La integración igualitaria de la mujer en el mundo del trabajo, pese a los instrumentos internacionales o las disposiciones legislativas nacionales, tanto prohibitivas de desigualdad de trato como potenciadoras de acciones positivas, y las medidas tutelares o sancionadoras, es hoy en día una de las principales cuestiones a resolver, teniendo en cuenta que las formas de empleo precario son esencialmente formas de empleo femenino<sup>22</sup>. La adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades familiares obliga generalmente a las trabajadoras al mayor de los esfuerzos posibles, como es el de renunciar a una carrera profesional plena y completa<sup>23</sup>. No todo el trabajo a tiempo parcial de la mujer esconde cuidado de menores o familiares, sino muchas veces existen dificultades en las que se encuentran las mujeres para acceder al mercado de trabajo normalizado. Todo ello nos muestra un fracaso de las políticas de igualdad de género y el limitado alcance de los instrumentos que permiten conseguir una distribución equilibrada y proporcionada de las cargas familiares y laborales en función al sexo.

Es bien sabido que la Unión Europea se construyó en torno al liberalismo económico, pero también al social, reforzando a la vez la desregulación laboral y la prohibición y lucha contra las causas de discriminación. Cuando se habla del principio de igualdad y no discriminación en el contrato a tiempo parcial se refiere a la idea de establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores<sup>24</sup>. La transposición de tales consideraciones de modo explícito al ordenamiento jurídico español se encuentra en el artículo 12.4 d) ET<sup>25</sup>. Pero, aun así, el ordenamiento español opta, con muy escasa creatividad, por la reducción de la jornada, con la correspondiente reducción retributiva, como modalidad privilegiada de ejercicio de los derechos de conciliación de las necesidades familiares, personales y laborales de las personas trabajadoras que son las que mayoritariamente acceden a esta modalidad contractual.

Como ya hemos mencionado, existe un trato diferente entre trabajadores a tiempo parcial verticales y horizontales y es algo que ha sido reiterado por nuestra doctrina de

---

<sup>21</sup>Miranda Boto, J.M.: «Trabajo a tiempo parcial horas extraordinarias y discriminación por razón de sexo». Revista Doctrinal Aranzadi Social, n. 78, 2007, pág.1.

<sup>22</sup>Perán Quesada, S.: Capítulo IX: Tiempo de trabajo y género. La perspectiva española, En VV. AA.: *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI, retos, oportunidades y riesgos emergentes*. Perán Quesada, S., (Dir. y coord.). Comares, Granada, 2014, pp. 166-168.

<sup>23</sup>Perán Quesada, S., (Dir. y coord.), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI, retos, oportunidades y riesgos emergentes*, op. cit. pág. 180.

<sup>24</sup>Véase Preámbulo Directiva 97/81/CE.

<sup>25</sup>Baz Tejedor, J.A.:«El principio de igualdad, no discriminación (y proporcionalidad) en el trabajo a tiempo parcial». En Baz Rodríguez, J., (coord.), *Trabajo a tiempo parcial y flexiguridad: estudios en el marco del debate europeo, modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Comares, Granada, 2008, págs. 51-55.

forma constante, sin embargo, no fueron tan numerosas las voces que se atrevieron a ir un poco más allá sugiriendo que podría ser discriminatoria<sup>26</sup>. Retomando lo establecido en el art. 3.4 del RD 625/84, donde se observa la diferencia entre los trabajadores a tiempo parcial verticales (en los que el trabajo se concentra en solo parte de los días de la semana) y horizontales (con igual parcialidad en la jornada semanal, sólo que repartida durante los cinco días laborales de la semana), pues esto supone una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que el criterio normativo, al margen de atender al principio de proporcionalidad contributiva, impacta negativamente en el colectivo de mujeres trabajadoras, que son las que siguen siendo mayoritariamente contratadas en tal régimen de parcialidad<sup>27</sup>.

El artículo 4.1 de Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, prohíbe la discriminación por razón de sexo, particularmente en lo relativo a las condiciones que determinan la duración y el mantenimiento a las prestaciones. Como claro ejemplo de esta materia es la prestación por desempleo que está comprendida en el ámbito de la aplicación de esta directiva, ya que forma parte de un régimen legal que garantiza protección, en particular frente al desempleo, que es uno de los riesgos enumerados en el artículo 3.1 a) <sup>28</sup>. Resulta importante aclarar que la norma nacional no es directamente discriminatoria puesto que se aplica sin hacer distinción tanto a trabajadores como a trabajadoras, pero en este caso, existe discriminación indirecta y a los efectos del artículo 4 de la Directiva 79/7 en tanto que cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres, pues son mujeres – en un porcentaje de 70-80% según las estadísticas anuales – las que son contratadas bajo esta modalidad contractual.

Por tanto, aunque la normativa nacional no distingue entre hombres y mujeres, las estadísticas indican que una proporción mucho mayor de trabajadoras que de trabajadores se encuentra en una situación de desventaja, por lo que podemos afirmar que la normativa española es indirectamente discriminatoria, en el sentido del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE.

### **III. EL PAPEL DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO MEDIDA FRENTE AL DESEMPLEO: ¿UNA SOLUCIÓN AL DESEMPLEO O LA APARICIÓN DEL EMPLEO PRECARIO?**

El trabajo como principio de identidad social es un valor y el interés común de lo que constituye la base de la humanidad. En todas las etapas de la historia de la humanidad, el trabajo ha sido el elemento desencadenante del progreso en la evolución humana y en

---

<sup>26</sup>López Gandía, J. y Toscani Giménez, D.: *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial y los fijos discontinuos*. Bomarzo, Albacete, 2010, pág.61.

<sup>27</sup>Pérez de Prado, D.: «Otro «toque» del Tribunal de Justicia a propósito de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial: reflexiones al hilo del caso Espadas Recio». *Revista de Información Laboral*, n.4, 2018, 2018, pág.9.

<sup>28</sup> Artículo 3.1 letra a) de la Directiva 79/7/CEE: «La presente Directiva se aplicará a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo».

su socialización<sup>29</sup>. En la actualidad, el análisis de los diversos instrumentos que forman la política de empleo es una cuestión importante y precisa de un estudio obligado debido a las nuevas transformaciones actuales como por ejemplo la competitividad económica, la descentralización del mercado de trabajo, el desempleo y la aparición de empleo precario, principalmente. Todos aquellos que requieren un análisis de los mismos, y, sobre todo, un análisis de sus efectos y consecuencias. En el presente trabajo estudiaremos el contrato a tiempo parcial como medida de reparto del trabajo y analizaremos si mediante la distribución del trabajo se consigue mantener o crear empleo.

En el contexto de desempleo que amenaza a los sistemas de relaciones laborales europeos, una de las posibles herramientas de la política de empleo se considera la distribución de empleo. Ese reparto de trabajo traducido en la reducción del mismo mediante el contrato a tiempo parcial se manifiesta como idónea dentro de las medidas de política de empleo. Así se recoge en el Considerando (5) de Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, en el que anuncia la necesidad de adoptar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y adopta medidas tendentes a un aumento de la intensidad de creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible de trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia. En efecto, el contrato a tiempo parcial es un instrumento para la creación de empleo por las ventajas que ofrece tanto para el empresario como para el trabajador. Con respecto al empresario es ventajoso ya que le permite adaptar la organización del trabajo a las necesidades productivas de la empresa. Y para el trabajador porque mediante este contrato se puede compatibilizar la actividad laboral con otras de índole familiar, personal, formativa o de ocio, es decir, conciliar de modo adecuado, su vida laboral con la vida privada, con sus necesidades o preferencias<sup>30</sup>. En definitiva, en principio, la eficacia del contrato a tiempo parcial nace de tres motivos: facilitar la conciliación de la vida profesional y la vida privada, flexibilizar el empleo y compartir el trabajo.

Por otro lado, podemos señalar que el empleo es un recurso escaso en la escena de crisis económica por lo que surge la necesidad de repartirlo a través de distintas políticas de empleo y en esta línea el contrato a tiempo parcial se considera como una fórmula habitual en los programas que implementan las distintas políticas públicas de empleo<sup>31</sup>. Se afirma que una de las eficacias evidentes del contrato a tiempo parcial es la solución de situaciones de desempleo. Sin embargo, esta afirmación puede ser peligrosa, ya que es cierto que la utilización del contrato a tiempo parcial es un instrumento eficaz para la política de empleo, pero no puede utilizarse indiscriminadamente en su versión temporal ya que supondría un aumento de la temporalidad que normalmente se une a la precariedad laboral<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup>Arriola, J. y Vasapollo, L.: *Flexibles y precarios: la opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*. Jaca Book, Milán, 2003, pág.7.

<sup>30</sup>Begoña García Gil, M<sup>a</sup> B.: *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*. Aranzadi, Navarra, 2006, pág. 240 y ss.

<sup>31</sup>Espín Sáez, M.: «El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?». *Revista de Información Laboral*, n. 12, 2016, pág. 16.

<sup>32</sup>García Gil, M<sup>a</sup> B.: *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*, op. cit, pág. 242.

El fenómeno de la precariedad ha sido objeto de estudio desde hace décadas y ha cobrado una gran atención en los últimos años. La precariedad constituye un factor determinante de situaciones de desigualdad tanto en lo que se refiere a la distribución de la renta como en el reparto del riesgo social, y es por eso por lo que se hace necesario una política legislativa que limiten y controlen los procesos de flexibilización laboral<sup>33</sup>. Desde esta perspectiva, conviene analizar la cuestión central de este apartado y responder a la pregunta inicial. Se rechaza, al menos en parte, la posibilidad de que la utilización de contrato a tiempo parcial sirva para generar o repartir el empleo.

El contrato a tiempo parcial precariza a los sectores más vulnerables de la población porque los colectivos contratados a tiempo parcial son, principalmente, mujeres o jóvenes. Si es verdad que la flexibilización a la que hemos referido en este trabajo, ha alcanzado un punto más elevado en estos tiempos como la consecuencia de la crisis económica y de las últimas reformas operadas, que, sin duda, lo han hecho más atrayente para el empleador al ofrecerle un contrato más flexible capaz de acomodarse a sus intereses, pero en este acomodo a los intereses de una parte y ante la necesidad de repartir un bien escaso, el trabajo, ha dado lugar a las expectativas e intereses de una sola parte del contrato. Se deduce, por lo tanto, que esta modalidad de contrato a tiempo parcial se configura como vulnerable para los trabajadores en cuanto a la inestabilidad en el empleo y salarios insignificantes.

#### **IV. SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

##### **A. EL ACCESO A LAS PRESTACIONES: COTIZACIONES Y CARENCIAS**

Como ya afirmábamos anteriormente, la regulación de contrato a tiempo parcial ha tenido una larga evolución. El régimen jurídico de la contratación a tiempo parcial ha sufrido variaciones importantes que han afectado a aspectos concretos y esenciales como son su propia definición o delimitación<sup>34</sup>. Hemos definido esta modalidad contractual como aquella donde ha sido acordada la prestación de servicios, durante un determinado número de horas inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable al día, a la semana, al mes o al año.

Resulta importante hacer un análisis de cómo los trabajadores de tiempo parcial acceden a las prestaciones de Seguridad Social, así como determinar las cotizaciones y carencias o la base reguladora, materias que se encuentran regulados en los artículos 245 a 248 del Real Decreto-Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>35</sup>.

El sistema vigente de cotización en el contrato a tiempo parcial, introducido a través del 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

---

<sup>33</sup>Monereo Pérez, J.L.: *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral*. Bomarzo, Albacete, 2002, pág. 134.

<sup>34</sup>Rey Guanter, S. (dir.), Valverde Asencio, J., Gala Durán, C., Luque Parra, M., *El nuevo contrato a tiempo parcial: aspectos laborales y de seguridad social*. La Ley, Madrid, 2003, pág. 257.

<sup>35</sup>Debemos tener presente que estos preceptos fueron redactados según los cambios introducidos por el artículo 5 de Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

estabilidad, encuentra su apoyo legal en la disposición adicional 7<sup>a</sup>, apartado 1, regla 1<sup>a</sup> LGSS. Conforme la normativa citada, la cotización a la Seguridad social, Desempleo, fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial será mensual y se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere<sup>36</sup>. La cotización, por lo tanto, responde al sistema general de cotización mensual, con independencia del número de horas o de días que se trabaje a la semana o al mes debido al carácter reducido y a la distribución irregular de la jornada de trabajo de estos trabajadores. Cabe señalar que ese carácter mensual de la cotización va a determinar la existencia de lagunas de cotización cuando el tiempo de inactividad laboral sea superior al mes. Se parte de una cotización mensual y se determina la base de cotización por contingencias comunes de los trabajadores a tiempo parcial y se rige por la siguiente regla: la remuneración que habrá de ser computada para su determinación será la correspondiente a las horas ordinarias y complementarias que haya realizado el trabajador en el mes a que se refiere la cotización.

El tratamiento de los periodos de cotización para calcular los periodos de carencia, después de la STC 61/2013, de 14 de marzo,<sup>37</sup> se establece una nueva manera de computar el tiempo cotizado y así, acreditar los periodos de cotización necesarios a fin de causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, con el fin de personalizar al máximo el nivel de parcialidad del trabajador a lo largo de toda su vida laboral y el propósito de concretar con una mayor precisión la totalidad de días que el trabajador ha prestado sus servicios a tiempo parcial, es decir, pueden ser computados para poder acceder a las diferentes prestaciones<sup>38</sup>. De esta manera, en el artículo 247 LGSS, en el que se regula el cómputo de los periodos de cotización se introducen dos términos novedosos: *el coeficiente de parcialidad* -información esencial de las que parte para el cálculo de los periodos de cotización en los trabajos de tiempo parcial, que viene determinado por la empresa al formalizar el alta del trabajador, quedando constancia en la vida laboral del mismo- y, otro término, *el coeficiente global de parcialidad*, que no se refiere ya a cada periodo de tiempo trabajado a tiempo parcial sino a la globalidad de la vida laboral del trabajador, de forma que se toman en consideración el número total de días en alta del trabajador que, a su vez, dependerá del tipo de trabajo a tiempo parcial conforme al cual se haya contratado al trabajador.

De esta manera, podemos afirmar que, con aplicación de las novedades introducidas en materias de cotización y periodos de carencia, se manifiesta la clara adaptación a la carrera personal del sujeto cuando éste ha tenido periodos de alta efectiva parcial. En efecto, dichas reformas van a tener la influencia inmediata desde el punto de vista del

---

<sup>36</sup>BarcelónCobedo, S.:*Trabajo a tiempo parcial y seguridad social*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág.71 y ss.

<sup>37</sup>Véase STC 61/2013, de 14 de marzo de 2013. Cuestión de inconstitucionalidad 5862-2003. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Derechos a la igualdad en la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo: determinación de los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial (STC 253/2004).

<sup>38</sup>BarcelónCobedo, S.:*Trabajo a tiempo parcial y seguridad social*, op. cit., pág.92 y ss.

reconocimiento del derecho y posterior acceso a la prestación en tanto que todo trabajador que haya trabajado a tiempo parcial, y siempre que los mismos hayan sido prestados por el tiempo necesario para reunir el periodo mínimo de carencia legal para acceder a diferentes prestaciones de la Seguridad Social, y la obtendrá por aplicación del coeficiente global de parcialidad. Lo que no se le exigirá, es el cumplimiento del requisito de carencia en los términos generales que se le exige a los trabajadores a tiempo completo. Esta medida, sin duda, está pensada para garantizar la protección social de los trabajadores que en su vida laboral tengan una parcialidad reiterada.

## **B. LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL**

El principal objetivo de las políticas de empleo es el sostenimiento de un sistema capaz de proteger las situaciones de desempleo. De acuerdo con la Estrategia Europea de Empleo<sup>39</sup>, sus fines fundamentales son la consecución del pleno empleo, la promoción de la calidad de empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, y la reducción de las situaciones de desempleo<sup>40</sup>. No podemos olvidarnos de la Constitución Española que hace referencia en varios preceptos la necesidad de poner en funcionamiento políticas de empleo.

El artículo 40.1 recoge la obligación pública de establecer medidas orientativas a generar el empleo pleno, y en materia de desempleo en el ámbito del sistema de Seguridad Social, proclama la necesidad de un régimen público que mantenga y garantice la asistencia suficiente en caso de situaciones de necesidad, en concreto, la situación de desempleo. Dejando a un lado lo anterior, y entrando en el análisis de la cuestión central del este apartado, es importante afirmar que el régimen jurídico de la prestación por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial es distinto, pero se acude a lo que fija el Título III de la Ley General de la Seguridad Social y, además, a los artículos del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

Como cuestión a enfatizar sobre la situación legal del desempleo parcial, conviene subrayar el artículo 262 LGSS que señala que la protección tanto en el nivel contributivo como en el asistencial, se regula para atender a quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Como norma general, para causar derecho a la prestación contributiva de desempleo, es necesario, además de otros requisitos, tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Cuando las cotizaciones acreditadas

---

<sup>39</sup>El origen de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) se remonta a 1997. Los Estados Miembros de la UE se comprometieron a establecer un conjunto de objetivos comunes para las políticas de empleo y acordaron un procedimiento específico de seguimiento y el control anual. El papel de la UE se limita a asesorar, controlar y coordinar la elaboración de las políticas. Así, las mejoras previstas para el año 2020 según EEE consiste en mejorar la tasa de empleo hasta al menos un 75% de la población entre 20 y 64 años.

<sup>40</sup>Sánchez-Urán Azaña, Y. (coord.), Blázquez Agudo, E. M.: *Protección por desempleo: los distintos niveles complementarios y sucesivos*. Editorial, JURUÁ, Lisboa, 2016, pág.13.

correspondan a un trabajo a tiempo parcial, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada<sup>41</sup>. La prestación de desempleo de los trabajadores a tiempo parcial debe reconocerse en atención al número de días trabajados, con independencia del volumen de la jornada diaria o semanal, resolviéndose de este modo la situación de los trabajos parciales horizontales, al que hemos hecho alusión antes.

La duración de la prestación por desempleo está en función de los periodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, pero en los casos de trabajo a tiempo parcial concentrado en periodos inferiores a los de alta, para determinar la duración de prestación por desempleo solo ha de tenerse en cuenta el tiempo en que, efectivamente, se prestó la actividad laboral, por más que la correspondiente cotización por la contingencia de desempleo a la Seguridad Social y el alta en esta última se mantengan durante todo el año y que, también, se considere como día cotizado entero aquel en el que, solo parcialmente, se desarrolló la actividad laboral<sup>42</sup>.

De esta manera, debemos destacar, una vez más, que se trata de una prestación que premia a los trabajadores a tiempo parcial horizontal frente a los de tipo vertical ya que, aunque realicen las mismas horas de trabajo, pero con diferente distribución de jornada, los primeros podrán acreditar más días de cotización que los segundos<sup>43</sup>. Para comprender mejor esta materia, tenemos que acudir a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en asuntos recientes como el de la posible discriminación en caso de la prestación por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial. Es el caso de Espadas Recio que es un ejemplo claro y duro de una regulación laboral y de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, regulación y protección que no se ajusta al Derecho de la UE.

En este sentido, tenemos que afirmar que la Sentencia de Espadas Recio es un caso que manifiesta una de las problemáticas surgidas en torno a la contratación temporal: la diferencia de trato entre trabajadores a tiempo parcial vertical y horizontal, y su comparación con los trabajadores a tiempo completo, en materia de desempleo. Se trata de una cuestión que precisa de una protección social más adecuada y equiparada para los trabajadores que son más vulnerables, pues se hace necesario una regulación más eficaz en cuanto a los trabajadores a tiempo parcial vertical.

El asunto tratado en este capítulo es uno de la protección social que desde hace mucho tiempo viene a indicar que es necesario una solución a esta regulación que no se ajusta a la UE y será este último quien obligará al legislador nacional a modificar determinados aspectos en la regulación del contrato a tiempo parcial y su relevancia en la prestación por desempleo. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resuelto mediante la Sentencia de 9 de noviembre de 2017 la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (C-98/2015<sup>44</sup>), en relación con la duración de la prestación

---

<sup>41</sup>Véase artículo 3.4 del RD 625/1985.

<sup>42</sup>Roqueta Ruj, R.: «Protección por desempleo de los trabajadores con contrato a tiempo parcial». Editorial, Lex Nova, 2015, págs. 1-5.

<sup>43</sup>BarcelónCobedo, S.: *Trabajo a tiempo parcial y seguridad social*, op. cit, pág.136.

<sup>44</sup>Supuesto de hecho: La Sra. Espadas Recio trabajó a tiempo parcial como limpiadora desde el 23 de diciembre de 1999 hasta el 29 de Julio de 2013, trece años y medio aproximadamente, más de seis años, por tanto. Su jornada de trabajo a tiempo parcial se ejecutaba en forma vertical, esto es concentrada en

contributiva por desempleo originada por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial de varios años de duración, en el que la prestación de servicios se realiza solo algunos días a la semana, que ya sabemos que es trabajo a tiempo parcial vertical. En estos supuestos, para el cálculo de la duración de la prestación contributiva por desempleo se aplica lo establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, que constituye el desarrollo reglamentario al que remite el párrafo segundo del vigente artículo 269.2 LGSS. Según este artículo 3.4, cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

La regulación que fija este artículo sobre la protección por desempleo no es adecuada para el Derecho de la Unión Europea. Estamos, de nuevo, ante una discriminación por razón de sexo, pues se trata de una modalidad contractual que, frecuentemente, es utilizada por mujeres. Efectivamente, un 80% de los trabajadores a tiempo parcial, tanto vertical como horizontal, son del sexo femenino por lo que esta limitación del tiempo de cotización perjudica de forma discriminatoria a este colectivo<sup>45</sup>.

Se desprende de lo anterior que todos los trabajadores a tiempo parcial vertical comprendidos en el ámbito de aplicación de la medida nacional controvertida en el caso de Espadas Recio, resultan perjudicados por esta medida nacional, ya que, con arreglo a ella, se reduce el periodo durante el cual pueden recibir una prestación por desempleo en comparación con el periodo reconocido a los trabajadores a tiempo parcial horizontal. Por otro lado, mantiene la idea el Abogado General en sus conclusiones que aunque la normativa nacional controvertida no distingue entre hombres y mujeres, las estadísticas proporcionadas por el órgano remitente, indican que una proporción mucho mayor de trabajadoras que trabajadores se encuentra en una situación de desventaja, y es por esto por lo que esta normativa es indirectamente discriminatoria en el sentido del artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, pues dicha normativa claramente perjudica a los trabajadores a tiempo parcial como la señora Espadas Recio.

A la vista de lo anterior, se llega a la conclusión de que el TJUE ha dado la solución a un problema que se encuentra en nuestro sistema de protección social, en la prestación de desempleo para los trabajadores a tiempo parcial.

Se impone la necesidad de adoptar medidas legislativas que deberán corregir el problema detectado, y dicha medida parece que consistirá en una reforma legislativa con el fin de modificar la normativa en lo relativo a las prestaciones de desempleo de los trabajadores a tiempo parcial vertical, para que estos no se encuentren en una situación de desventaja y no se sienten discriminadas por razón de sexo en caso de las trabajadoras que acceden a esta modalidad contractual. Es importante tener en cuenta en

---

algunos días de la semana. En concreto prestaba servicios 2,5 horas los lunes, miércoles y jueves y 4 horas el primer viernes de cada mes. En total, ocho horas y media semanales. Al ser despedida solicita las prestaciones de desempleo, reconociéndole la entidad gestora un periodo de prestaciones de 120 días. La reclamación previa es parcialmente estimada elevando el número de días de prestación reconocidos a 420 días. La beneficiaria impugna judicialmente la resolución dictada en la consideración de que habiendo cotizado durante más de seis años le corresponde la duración máxima que son 720 días y no los 420 reconocidos.

<sup>45</sup>Véase, más extensamente sobre esta cuestión, el comentario del TJUE, quien ve discriminatorio que se reduzca el tiempo del paro a las mujeres que trabajan por horas. Recuperado el día 21 de abril de 2018 de: <http://diariolaley.laley.es/home/EX0000127866/20171110/EI-TJUE-ve-discriminatorio-que-se-reduzca-el-tiempo-del-paro-a-las-mujeres-que-t>

esta línea que el Gobierno español está tramitando una reforma del desempleo parcial con el objetivo de adecuarlo a la Sentencia anteriormente mencionada. Se elaboró una Memoria de Análisis del impacto Normativo<sup>46</sup>, en el que se exponen la justificación de la conveniencia de realizar una memoria abreviada y los aspectos más relevantes de la norma que se pretende aprobar. Se pretende realizar mediante Real Decreto la modificación al cómputo de periodo de ocupación cotizada en supuesto concreto de que se haya realizado trabajos a tiempo parcial en los que no se ha prestado servicio durante todos los días laborales del contrato, a efectos del acceso a las prestaciones por desempleo, determinación de su duración y, en su caso, de la cuantía. Y en cuanto al impacto por razón de género, se pretende conseguir la eliminación de la discriminación indirecta contra las mujeres que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea denuncia en la normativa española<sup>47</sup>.

## **V. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ACTUALIDAD: ¿EXISTE LA VERDADERA FLEXIBILIDAD Y ESTABILIDAD?**

Estamos ante un trabajo a tiempo parcial que ha evolucionado a lo largo de años, persiguiendo convertirse en una medida de fomento del empleo a través de una regulación flexible. Es una modalidad contractual que ha sido creada, desde el principio, con la voluntad de ampliar, flexibilizar o definir la figura de contrato a tiempo parcial. Es voluntad del legislador la persecución de la protección de esta figura contractual y no solo como una medida de fomento del empleo, sino también como una forma de empleo estable y voluntario. Ya hemos observado como el contrato a tiempo parcial ha evolucionado a lo largo de tiempo y ha ido adquiriendo las características contractuales que hoy en día posee. En efecto, hemos analizado las sucesivas reformas en materia de empleo a tiempo parcial que han tratado de adecuar la regulación legal a las necesidades empresariales e incrementar, de esta manera, la flexibilidad y utilización de este tipo de contrato. Desde esta perspectiva, se hace necesario tratar la cuestión sobre cuáles han sido los resultados, cómo es la situación de trabajo a tiempo parcial hoy en día, y analizar, a través de reflexiones teóricas, el posible éxito de la flexibilidad y de la estabilidad.

Como ya se ha afirmado en muchas ocasiones, el empleo parcial tiene un carácter flexible y está dirigido a la creación de empleo para hombres y mujeres, y sirve a los trabajadores para conciliar su vida personal, familiar o laboral. Así, se organiza como un mecanismo flexible y les permite mejorar su competitividad en el mercado. Sin embargo, los efectos del trabajo a tiempo parcial no se muestran realmente flexibles y seguros, ya que existen circunstancias que convierten al tiempo parcial en una forma precaria de trabajo. Se puede afirmar que se ha producido un perjuicio en las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial; estamos ante una vulnerabilidad de

---

<sup>46</sup>Memoria abreviada del análisis de impacto normativo del real decreto por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. Recuperado el día 23 de mayo de 2018 de:

[http://www.empleo.gob.es/es/participacion/ficheros/historico/informacion-publica/2018/Orden\\_02\\_20180129\\_MAIN\\_gabinete\\_empleo.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/participacion/ficheros/historico/informacion-publica/2018/Orden_02_20180129_MAIN_gabinete_empleo.pdf).

<sup>47</sup>Debemos recalcar que la causa inmediata de este proyecto normativo es la STJUE, de fecha 9 de noviembre de 2017, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona acerca de la compatibilidad del apartado 4 del artículo 3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, con el Derecho de la Unión Europea.

estos trabajadores y es evidente en cuanto a la inestabilidad en el empleo, salarios bajos y dificultades de acceso a prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Otro efecto negativo que ha tenido esta modalidad contractual es el aspecto de género. La idea del empleo a tiempo parcial como forma de conciliación institucionaliza la irregularidad como forma de empleo para la mujer, lo que explica que se trate de un tipo de empleo no buscado por la mayoría de las mujeres que trabajan en esta modalidad, y es un rechazo que se incrementa en paralelo al crecimiento del trabajo a tiempo parcial<sup>48</sup>. Según los datos mostrados en este trabajo, se ha determinado que el rostro del trabajador a tiempo parcial es el de una mujer contratada en el sector servicios y están mal retribuidas que la media. Este rostro femenino se aproxima al rostro de la pobreza, hecho que preocupó al TJUE y a la legislación nacional que han declarado la ordenación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial contraria a las Directivas europeas sobre igualdad y a la Constitución Española, de un lado, por vulneración del principio de igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo y, de otro, por dar lugar a una discriminación indirecta de las mujeres contratadas bajo esta modalidad<sup>49</sup>.

## VI. REFLEXIÓN FINAL

El objetivo de la política de empleo española de los últimos años ha sido el fomento y promoción del trabajo a tiempo parcial como herramienta de creación de empleo estable y el instrumento para frenar el desempleo. En los últimos años, el trabajo a tiempo parcial ha llegado a ser una de las modalidades de contratación habituales, más incentivadas y convertirse en un tipo contractual de gran relevancia práctica.

Ahora bien, el contrato a tiempo parcial en los últimos años ha adquirido un carácter involuntario. La mayoría de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no encuentran un contrato a tiempo completo. Esta modalidad contractual es atractiva y deseada por parte de los trabajadores porque constituye la única opción disponible en el mercado de trabajo.

Además, el contrato a tiempo parcial es discriminatorio para las mujeres. La adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades familiares, es decir, la conciliación de la vida personal y laboral obliga mayoritariamente a las mujeres. Es un fracaso de la política de igualdad de género al no conseguir una distribución equilibrada de las cargas familiares y laborales en función del sexo.

Y el contrato a tiempo parcial no es una medida fiable para la lucha contra el desempleo. Los elementos que engloba a esta modalidad contractual reúnen muchas de las manifestaciones que conllevan a la precariedad laboral. Se hace necesario, por lo tanto, una mejora de la legislación, que estipule una adecuada y verdadera política de empleo ligada a la flexibilidad y estabilidad, para así evitar la parcialidad que, en su mayoría, es involuntaria.

---

<sup>48</sup>Ortiz García, P.: «El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?». Sociología de Trabajo (Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad) n. 82, Ed. Siglo XXI de España editores, Madrid, 2014, pág. 79 y ss.

<sup>49</sup>Espín Sáez, M.: «El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?», op. cit., pág. 17.