

TRABAJO FIN DE GRADO
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2019/2020
Convocatoria: JULIO 2019/2020

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

The part-time contract in Spain

Realizado por el alumno/a D. Estefanía Martín Hernández

Tutorizado por el Profesor/a D. Santiago Javier Cabello Mestres

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

Summary:

This work the primary objective is to analyze how employment affects personal life, hoy the part-time contract affects and the relevance that this implies in terms of the transformation that the country implies constantly, ranging from economic crises to the last setback that we have suffered with the Coronavirus pandemic.. for this, we analyze the main characteristics gender, an important and fundamental point to understand the concept that exists regarding work life balance and this type of hiring, which each it is more latent in our country.

Resumen:

El objetivo primario o principal de este trabajo es analizar la figura del contrato a tiempo parcial y su incidencia en el mercado de empleo en general y, en particular, en la vida personal de los ciudadanos, y la relevancia que esto supone en cuanto a la transformación constante que implica en el país, sobre todo en el periodo más reciente de este, desde la pasada crisis económica hasta el último varapalo sufrido con la emergencia sanitaria y consecuencias de la pandemia del Coronavirus.

Para ello analizaremos las características principales del contrato y del empleo a tiempo parcial en España, y su vinculación o incidencia en el concepto y evolución de conciliación laboral y familiar, siendo este tipo de contratación cada vez más relevante en este sentido en nuestro país.

EL CONTRATO DE TRABAJO PARCIAL EN ESPAÑA

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. Evolución histórica..... | 5 |
| 1.1 Evolución en la última década..... | 6 |
| 2. Características del contrato a tiempo parcial..... | 8 |
| 2.1 Aplicación del Principio de equiparación..... | 11 |
| 2.2 Forma de contrato..... | 12 |
| 2.3 Duración del contrato..... | 14 |
| 3. Tiempo de Trabajo y registro de jornada..... | 14 |
| 3.1 Horas complementarias..... | 18 |
| 3.2 Licencias y permisos retribuidos..... | 20 |
| 3.3 Vacaciones, festivos y descanso semanal..... | 21 |
| 3.4 Salario..... | 22 |
| 4. Cómputo de la antigüedad..... | 23 |
| 4.1 Transformaciones del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial o viceversa..... | 23 |
| 4.2 Jubilación parcial y contrato de relevo..... | 25 |
| 5. Regimenes de cotización a la Seguridad Social..... | 29 |
| 5.1 Cómo se calcula la prestación..... | 31 |
| 5.2 Compatibilización entre jornadas..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 6. Conciliación de la vida laboral y familiar..... | 36 |
| 7. Pandemia y Coronavirus (covid-19)..... | 38 |
| 8. Los Ertes..... | 39 |
| • Conclusión..... | 43 |
| • Bibliografía..... | 45 |

1.-Evolución Histórica.

Desde un punto de vista de su evolución histórica, como elemento que nos dé la motivación o interés del presente estudio, ha de comenzarse por señalar que el tipo o figura aquí analizado, el contrato a tiempo parcial, ha sufrido, en el contexto social y económico de las últimas décadas, una importante evolución y crecimiento. Así desde 1998 a esta parte, el empleo a tiempo parcial ha pasado de representar el 7,4% de todos los ocupados a rozar el 15%, siendo que, además, la tendencia del mercado laboral muestra que este tipo de empleo, a pesar de ser considerado aún en muchas ocasiones como un subempleo, lo tiene todo para seguir ganando fuerza a medida que la automatización de los procesos y la tecnología hagan menos necesario el factor trabajo en determinados sectores.

A pesar de este comentado rápido crecimiento, España aún se encuentra lejos de la zona euro, donde el empleo a tiempo parcial supone más del 20% sobre el empleo total. También muy lejos de Países Bajos, por ejemplo, donde el 50% de los trabajadores tienen un empleo a tiempo parcial. Estos datos dan también una referencia del margen aún existente de crecimiento de la figura analizada, en un mercado, el europeo e incluso el mundial, que tiende a homogeneizarse en el empleo de este tipo de figuras.

No obstante, el gran problema en nuestro país es que un gran porcentaje de la población tiene aún la percepción negativa a que antes nos referíamos en relación con esta forma de empleo, lo que provoca que el 70% de todo el empleo a tiempo parcial sea involuntario, es decir, que

ese 70% preferiría poder trabajar más horas pero no puede, frente a otros países como Países Bajos en los que ese porcentaje desciende hasta 7%, sustentándose esta diferencia en el diferente concepto o percepción de la figura, preferida por más gente en países como este, en los que también existe un diferente concepto de la conciliación con la vida familiar. En España la mayor parte del empleo a tiempo parcial es considerado como subempleo.

1.1-La evolución en la última década

Durante la última década, el empleo a tiempo parcial ha crecido un 18%, alcanzando ya al 15% de los ocupados, un incremento que ha sido más agudo en el caso de los hombres, a pesar de que, como veremos, siguen siendo mayoría las mujeres que trabajan mediante esta modalidad.

El mercado laboral español cuenta con 2,9 millones de ocupados con un contrato laboral a tiempo parcial, 435.000 más que hace diez años, un aumento que contrasta con el descenso (6%) que ha experimentado el número de empleados a tiempo completo, según datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Este incremento del empleo a tiempo parcial de la última década se ha repartido entre el masculino (232.500 más) y el femenino (203.000 más), si bien tres de cada cuatro trabajadores que tienen una jornada inferior a la completa son mujeres. Así, 735.500 hombres y 2,16 millones de mujeres terminaron el año 2018 trabajando con una jornada parcial, cifras que han

aumentado un 46,2% y un 10,4%, respectivamente, respecto a los datos de finales de 2008 (coincidiendo con la crisis económica). Esta diferencia por géneros lleva aparejado también un debate sobre medidas a adoptar para luchar contra la discriminación o desigualdad de la mujer en el ámbito laboral, e incluso para fomentar la equiparación de roles entre géneros en el ámbito doméstico, aspecto este en el que, a su vez, también puede incidir el cambio en el ámbito del trabajo.

Al observar la evolución por sectores de la jornada parcial en la última década, el incremento ha estado sustentado prácticamente en su totalidad en los servicios, con un ligero aumento en la industria y un retroceso en la agricultura (23.500 menos) y la construcción (12.100 menos).

Para algunos este incremento de la jornada parcial puede esconder un uso fraudulento por parte de las empresas, escondiendo en realidad jornadas completas, por lo se considera necesario potenciar el control de jornada e implementar medidas de penalización las empresas que defrauden.

Por contra, también existen voces que señalan que en esta última década el país ha afrontado una crisis profundísima durante la que el tiempo parcial ha sido la fórmula utilizada para incorporar o mantener el empleo, aportando flexibilidad interna para evitar despidos, siendo además que la implantación en el mercado laboral de la digitalización o la robotización harán cada vez más frecuente tener varios empleos a tiempo parcial.

2.-Características del contrato a tiempo parcial.

Vamos a tomar como punto de partida que el contrato a tiempo parcial podemos definirlo como aquel contrato de trabajo *“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 de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o , en su defecto la jornada máxima legal.”*¹

En la Legislación consolidada, Ley 1/2014 de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, publicado en el BOE, entró en vigor el día 2 de marzo de 2014,² *“la disposición final tercera modifica el Real Decreto 625/1985 de 2 de Abril por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de “ de Agosto de protección por desempleo, con el fin de evitar la compatibilización indebida de la solicitud o el percibo de la prestación y el subsidio de desempleo con el trabajo por cuenta propia o ajena en los supuestos en los que el empresario o el propio trabajador solicitan el alta en Seguridad Social fuera de plazo como consecuencia de la actuación inspectora”*.

¹Ministerio de Trabajo, Economía Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Trabajadores (página 1) 12.2.1

² Ley 1/2014 de 28 de Febrero, para la protección de los trabajos a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. (02/03/2014) disposición final tercera modifica RD 625/1985.

Sobre la jornada, lo primero que cabe plantearse es la esencia del contrato, que se caracteriza por una prestación de servicios de menor volumen temporal que un contrato a tiempo completo. Es posible una prestación de servicios superior por un contrato a tiempo parcial por causas económicas, técnicas, o productivas, el artículo 12.4 apartado e) ³ ET. EDL 2015/182832. “el contrato a tiempo parcial es una genuina modalidad contractual que solo puede nacer del libre acuerdo entre las partes, por lo que nunca podría transformarse unilateralmente un contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial, ni siquiera a través del art. 41 ET, y sin que, en ningún caso, pudiese sancionarse al trabajador que rechazase una oferta empresarial en tal sentido. “

De esta forma, y como hemos dicho, el contrato de trabajo a tiempo parcial es el acordado para realizar 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. Esto significa que, por un lado no existe un porcentaje de jornada legal máximo o mínimo para trazar la frontera entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, y, por otro, el parámetro comparativo sobre el que se establece la parcialidad es el de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entiende, a estos efectos, que trabajador a tiempo completo comparable es aquel

- trabajador de la misma empresa y centro de trabajo;

³Derecho, aclaraciones básicas sobre jornada. elderecho.com

- con el mismo tipo de contrato de trabajo, y;
- que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no existe ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considera la jornada a tiempo completo prevista en el convenio de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. Quedan excluidos de la comparación, al no ser de la misma empresa, los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas.

La utilización del módulo hora y los diferentes cómputos puede dar lugar a una amplia gama de posibilidades de flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, que se amplían si, además, se combina con la distribución irregular de la jornada pactada en convenio colectivo. Como consecuencia de esa flexibilidad, se puede acordar que la reducción de la jornada respecto del trabajador a tiempo completo sea de un número de horas inferior al día, todos los días (horizontal), un número de días inferior a la semana, al mes o al año, trabajando los citados días a jornada completa (vertical), o una combinación de ambas modalidades, bien de manera continua, bien de manera intermitente (mixta).

La posibilidad de contratar a tiempo parcial se admite no solo en la contratación indefinida, sino en el resto de modalidades contractuales. Sin embargo, no es posible en el contrato para la formación y el aprendizaje, ni tampoco en la relación especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.

La empresa debe informar trimestralmente a los representantes legales de los trabajadores de los contratos a tiempo parcial celebrados y de la realización de horas complementarias.

El contrato a tiempo parcial debe distinguirse de otros supuestos como:

- el desempleo parcial temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas
- la jornada reducida por diversas causas: lactancia, guarda legal, estudios, etc.;
- las licencias retribuidas previstas legalmente para diferentes supuestos: como formación en prevención de riesgos, búsqueda de empleo en caso de extinción del contrato por causas objetivas, el ejercicio del permiso de nacimiento o cuidado de menor, tareas de representación de los trabajadores, etc.

2.1-Aplicación del principio de equiparación

Fuera de los aspectos de tiempo de trabajo y novación del contrato, el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial es el común del contrato de trabajo a tiempo completo.

Aunque la directiva 97/81/CE establece un principio de equiparación, se admite que por medio de la ley o de la negociación colectiva puedan establecerse peculiaridades, que en ningún caso pueden ser discriminatorias. Por ello, la ley exige que el distinto tratamiento solo se produzca cuando corresponda en atención a su naturaleza y que tales derechos diferentes sean reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En ningún

caso puede dejar de aplicarse un convenio colectivo por el mero hecho de estar ante un trabajador a tiempo parcial.

Hay determinados derechos que por su propia naturaleza solo pueden ejercerse de manera íntegra, no parcial (por ejemplo, una baja por enfermedad), mientras que otros vienen condicionados por la parcialidad del tiempo de trabajo y por la regla de la proporcionalidad (por ejemplo, el salario). En todas estas cuestiones, por tanto, hay que ver si el fraccionamiento del derecho es razonable y si la finalidad del mismo no resulta desnaturalizada.

2.2.-Forma del contrato.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o también se podrá celebrar de palabra, siendo posible su realización siempre que sea un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa contratante.

No obstante, El propio precepto antes señalado indica que determinados contratos deberán en todo caso constar por escrito, cuando así lo exija una disposición legal. Entre estos, se encuentra la figura aquí analizada, en contrato a tiempo parcial, además de los fijos discontinuos y de relevo, o los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

El contrato de trabajo a tiempo parcial debe formalizarse siempre por escrito, aunque no se exige hacerlo en modelo oficial. En cualquier caso, el documento debe expresar el número de

horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y su distribución, según lo previsto en convenio colectivo.

En el supuesto de no observarse las anteriores exigencias, el contrato se presume celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de horas contratadas.

A pesar de lo dicho, la falta de cumplimiento del anterior requisito de forma no priva de validez al contrato a efectos de seguir el sistema de cotización propio de esta modalidad, siempre que no se incurra en fraude de ley y se trabaje a tiempo completo.

El empresario tiene la obligación de comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días desde la celebración del contrato y en los términos reglamentarios que proceda, el contenido del contrato y las prórrogas que se puedan llevar a cabo. Se debe entregar una copia al trabajador y quedando otra en poder del empresario. Igualmente, de existir representación de los trabajadores, deberá entregarse en idéntico plazo al señalado una copia a esta, que deberá ser firmada a efectos de acreditar la entrega. Una copia se debe enviar a la oficina de empleo. De no existir representación, se hace igualmente una copia básica y se remite a la oficina de empleo.

Cuando la relación laboral fuese superior a cuatro semanas, al empresario le corresponde informar al trabajador, en el plazo establecido y por escrito, sobre las condiciones del contrato y ejecución de la prestación laboral, siempre que dichas condiciones figuren por

escrito en el contrato de trabajo.

2.3.- Duración del contrato

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, *“...El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable...”*

El contrato a tiempo parcial puede ser concertado por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente y en el Convenio Colectivo aplicable se permita la utilización de esta modalidad de contratación, esto es: obra o servicio, eventual, interinidad y en prácticas. En estos casos se aplican las reglas generales de la modalidad de contratación elegida con indicación de la causa, pues en otro caso se presume de duración indefinida. Dicho contrato se entenderá como celebrado por tiempo indefinido cuando realiza para cubrir trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa contratante.

3.-Tiempo de Trabajo y registro de Jornada

A efectos del cómputo de la jornada en el contrato a tiempo parcial, se recoge asimismo en el antes citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la obligación empresarial de

registrar la jornada de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

De conformidad con lo señalado por el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, el registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesionales, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajos, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET. Las jornadas de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Así las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores móviles comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente en el centro de trabajo de la empresa. El empresario debe conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de 4 años.

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

La característica más importante del contrato a tiempo parcial a este respecto es el juego del tiempo de trabajo y el hecho de trabajar una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. De ahí también que su regulación presente peculiaridades en cuanto a la realización de trabajo más allá de la jornada pactada, esto es, en relación a la concreción de

la jornada pactada y de su distribución en el contrato, y en cuanto a la realización de horas complementarias.

De esta forma, los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no puede exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.

Cuando se realiza una jornada superior a la pactada, y ese exceso no puede ser calificado como horas complementarias, salvo que se haya suscrito un nuevo contrato o se acuerde una novación del anterior, todo lo que supere en esa materia el contenido del contrato constituyen horas extraordinarias y como tal han de ser retribuidas, al margen de la prohibición legal para efectuarla. La realización de un exceso de jornada no conlleva, en todo caso, automáticamente, la conversión del contrato en un contrato a tiempo completo.

Por otra parte, al contrato a tiempo parcial le resulta también aplicable la normativa general sobre la jornada habitual u ordinaria y en relación con la jornada nocturna y con los descansos, especialmente en cuanto al modo de cómputo y compensación o acumulación de aquellos en determinados ámbitos.

Los descansos compensatorios por exceso de jornada o su compensación económica se aplican de manera proporcional al trabajo a tiempo parcial, aunque cabe que, por razones organi-

zativas y de claridad, se pacte otra cosa en convenio colectivo y se compense con mejora salarial. Sin embargo, no se ha reconocido el derecho a algún día compensatorio por trabajar en un día festivo, que se reconoce a los trabajadores a tiempo completo (TSJ Madrid 7-7-93, en relación con el día de San Isidro); tampoco se considera discriminatorio que el convenio colectivo reconozca a los trabajadores a jornada completa un domingo de descanso por cada 4 y preaviso en la planificación de los turnos, no reconocido a los trabajadores a tiempo parcial, ya que la desigual jornada de trabajo para la que han sido contratados justifica el trato diferente.

En sentido contrario, el Tribunal Supremo no aprecia vulneración del derecho de igualdad de trato en la negativa empresarial a permitir que los trabajadores a tiempo completo que voluntariamente trabajen en domingo o festivo puedan librar el sábado siguiente, tal y como hacen los contratados a tiempo parcial.

En cuanto a la jornada diaria, esta puede realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

También puede llevarse a cabo de manera concentrada. Es posible que los 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 remunera-

ciones correspondientes en esos mismos períodos, existiendo lapsos de inactividad superiores al mensual. Este supuesto no está previsto expresamente en el ET, aunque sí en la normativa de Seguridad Social.

3.1.-Horas complementarias

De acuerdo a lo señalado por los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en el contrato a tiempo parcial hay dos modalidades posibles de horas complementarias: las horas pactadas y las horas de aceptación voluntaria.

Las primeras, las horas complementarias pactadas son aquellas cuya posibilidad de realización ha sido acordada como adición a las horas ordinarias establecidas en el contrato. Para la realización de este tipo de horas complementarias es necesario un pacto específico, expreso, escrito, celebrado inicialmente al estipular el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. De esta manera, la imposición unilateral por parte del empresario. Dicho pacto solo se puede formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, por lo que, respetándose este requisito, es posible el mismo tanto en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida como en los de duración determinada o temporal. Por otra parte, el pacto debe recoger el número de horas complementarias cuya realización puede ser requerida por el empresario, que no puede exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. En cualquier caso, los con-

venios colectivos pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso puede ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Además, y Salvo que convencionalmente se establezca un plazo inferior, el trabajador debe conocer el día y hora de su realización con un preaviso de 3 días.

Este pacto puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra una necesidad por la atención de responsabilidades familiares; por necesidades formativas, siempre que en este caso, se acredite la incompatibilidad horaria o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Por otra parte, y a pesar del carácter pactado de este tipo de horas complementarias, el trabajador puede negarse a su realización sin que ello suponga incumplimiento laboral sancionable, en caso de incumplimiento del empresario.

La segunda modalidad de horas complementarias son las de aceptación voluntaria. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no puede superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias ob-

jeto del contrato. En este caso, quedan expresamente excluidos los contratos de duración determinada o temporales de dicha posibilidad.

Como su propio nombre indica, se trata de horas de aceptación voluntaria, por lo que el trabajador puede negarse a la realización de estas horas, sin que ello constituya conducta laboral sancionable. Estas horas no se computan a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Como notas comunes a ambos tipos de horas complementarias, podemos señalar, por un lado, que ambas se retribuyen como horas ordinarias y se computan a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones, por lo que su número y retribución se debe recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social, y, por otro, que en su realización se deben respetar los límites legales de jornadas y descansos, jornada máxima diaria, el descanso sobre la jornada diaria continuada, el descanso entre las jornadas diarias, y los límites establecidos en las jornadas nocturnas recogido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre.

El incumplimiento por parte de la empresa de las normas y los límites legales o convencionales en materia de tiempo de trabajo se califica como infracción grave.

3.2.-Licencias y permisos retribuidos

En el contrato a tiempo parcial, puede ser necesario que el disfrute efectivo de algunos permisos deba acomodarse a las características de la figura contractual para no gravar excesivamente a la empresa y, en ciertos casos, pueden no ser necesarios si coinciden con el tiempo de inactividad, cuando dependan en cierto modo del trabajador. No obstante, algunos de ellos, como el que se solicita para ir a consulta médica, no pueden disfrutarse de manera proporcional pues la morbilidad no es proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Sin embargo, si que se entiende aplicable la proporcionalidad en la concesión de algunos permisos retribuidos de libre disposición, como por ejemplo, el de asuntos propios sin necesidad de justificación.

Finalmente, cabe aplicar en esta figura contractual el permiso por lactancia pues la norma al referirse a la sustitución de la ausencia del trabajo por reducción de jornada se refiere expresamente a «su jornada»; esto es, cualquier tipo de jornada que en ese momento tenga el trabajador, sea a tiempo parcial o jornada reducida.

3.3.- Vacaciones, festivos y descanso semanal

Por lo que se refiere a las vacaciones, en cuanto a su duración, se aplica el principio de igualdad o de equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo, salvo que exista regulación propia contenida en el convenio colectivo. Lo mismo sucede con la fecha de disfrute de las vacaciones.

Respecto a la cuantía de retribución de las vacaciones, se aplica la regla de la proporcionalidad, y debe ser la del salario parcial del trabajador, por lo que, en realidad, los días de vacaciones retribuidos a tiempo completo que corresponden al trabajador a tiempo parcial son los equivalentes a un trabajador a tiempo completo en la parte proporcional de los días trabajados. También se aplica el principio de igualdad en relación a festivos y descanso semanal, salvo que los trabajadores hubieran sido contratados para trabajar en sustitución de los que descansan.

3.4.- Salario

En relación al salario es de aplicación igualmente el principio de proporcionalidad, por lo que el trabajador a tiempo parcial tiene derecho al salario establecido para el trabajador a tiempo completo en función de las horas trabajadas. La misma conclusión ha de alcanzarse respecto al salario mínimo y los aspectos retributivos relacionados con el tiempo de trabajo.

Por el contrario, este principio no es aplicable a las percepciones extrasalariales que no responden al concepto de tiempo de trabajo por ir ligadas a la compensación de gastos.

El criterio para aplicar o no la proporcionalidad en el caso de los complementos obedece a la amplia casuística que han ido resolviendo los tribunales. De este modo, aquellos que están desligados totalmente del tiempo de trabajo se abonan íntegramente. Por su parte, en el caso de aquellos complementos que retribuyen la unidad de tiempo se ha seguido la tesis de la proporcionalidad. En todo caso, ha de tenerse en cuenta lo previsto en el convenio colectivo,

que puede establecer algún complemento de forma íntegra para todos los trabajadores con independencia de la jornada.

4.-Cómputo de la antigüedad

A este respecto, la antigüedad de un trabajador a tiempo parcial se determina, en general, computando el tiempo trabajado desde el ingreso en la empresa como si se tratara de un trabajador a tiempo completo, incluso a efectos de la carrera profesional del trabajador, de excedencias y ascensos.

No obstante, es válido que el cómputo de la antigüedad, a efectos de escalafón, se realice con un factor de corrección del 70% frente a los trabajadores a tiempo completo a los que se les reconoce el 100%, cuando la solución ha sido pactada con la representación de los trabajadores. A efectos retributivos se calcula igualmente en función del tiempo trabajado.

4.1.-Transformaciones del contrato a tiempo completo en a tiempo parcial o viceversa

La conversión de trabajo a tiempo parcial en a tiempo completo o viceversa ha de tener siempre carácter voluntario para el trabajador y no puede imponerse de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Un trabajador que se niegue a la conversión no puede ser despedido por tal causa ni sufrir ningún otro tipo de san-

ción o efecto perjudicial, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por otro lado, aunque el Estatuto solo se refiere a la novación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa, pero no de un contrato a tiempo parcial en otro con una jornada inferior o superior, la solución debe ser la misma por analogía, pues en el propio precepto se regulan las solicitudes de conversión voluntaria para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que debe exigirse también la voluntariedad para la reducción.

Los convenios colectivos pueden establecer garantías formales y de fondo para asegurar la voluntariedad. En este sentido, el empresario debe informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de manera que aquellos puedan solicitar la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en a tiempo completo o viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial conforme a los procedimientos previstos en dichos convenios.

Sin embargo, no existe ningún tipo de preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante en los supuestos de conversión voluntaria por parte del trabajador de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa, aunque con carácter general y en la medida de lo posible, el empresario debe tomar en consideración las solicitudes para este tipo de vacantes. En cualquier caso, su denegación debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y ha de ser motivada, real y efectiva, de posible censura o fiscalización, y razonable.

4.2.-Jubilación parcial y contrato de relevo

El contrato celebrado por un trabajador jubilado parcialmente, se considera un contrato a tiempo parcial. La misma consideración recibe el contrato del trabajador que lo releva parcialmente, o contrato de relevo.

La suscripción por parte de la empresa de este contrato de relevo es obligatoria, salvo si la jubilación parcial se produce tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en cuyo caso la celebración es facultativa.

Para que un trabajador pueda acceder a una jubilación parcial, en atención a los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá antes acordar con su empresa la reducción de la jornada que venía practicando con anterioridad entre un 25 y un 50%, y la reducción también proporcional en el salario.

Por otra parte, y como antes dijimos, salvo en los supuestos en que la jubilación parcial se produce tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida en el artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa debe concertar con un trabajador un contrato de relevo. De esta forma, se entiende por contrato de relevo aquel contrato que tiene por objeto sustituir la jornada que venía realizando el trabajador jubilado parcialmente con anterioridad a la toma de tal decisión de dejar vacante, al menos de forma parcial, el puesto de trabajo.

Los beneficiarios o trabajadores que pueden acogerse a esta modalidad de jubilación parcial son aquellos trabajadores por cuenta ajena que estén integrados en el Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos que contempla el artículo 215 de la LGSS, que tengan 60 años cumplidos y que reúnan todas las condiciones establecidas en el citado precepto.⁴

De esta forma, se puede proceder a la jubilación parcial sin contrato de relevo, dándose los siguientes requisitos:⁵

- a) Edad mínima: la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación)
- b) Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
- c) Reducción de la jornada trabajo: estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, LGSS.
- d) Periodo mínimo de cotización: 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
- e) Antigüedad en la empresa: no se exige.
- f) Contrato de relevo: no se exige.”

Por contra, cuando no se ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación de un trabajador

⁴ artículo 215 LGSS. Contrato de Relevo.

⁵ seg-social/trabajadores/prestacionespensionestrabajadores.

establecida en el artículo 205 LGSS antes citado, es posible la reducción a contrato a tiempo parcial de este, pero en todo caso un contrato de relevo.

Este tipo de contrato de relevo debe celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Se formalizará en todo caso por escrito en el modelo oficial y en él se deberá constar necesariamente, además de las circunstancias contempladas con carácter general para los contratos a tiempo parcial y de las que ya hemos hablado con anterioridad, el nombre, la edad, y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a realizar el que le va a relevar.

El puesto que el trabajador va a relevar debe ser el mismo o similar que el del trabajador sustituido o del mismo o equivalente grupo profesional. Si existiesen puntualizaciones específicas del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo no podrá ser el mismo que el trabajador relevista, pero deberá en todo caso haber una concordancia entre las bases de cotización de ambos, de forma que la correspondiente al trabajador que va a relevar no puede ser de cantidad inferior a 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

El contrato de relevo tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa,

el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante un acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.⁶

Por tanto, y en atención a lo anterior, podemos resumir el contrato de relevo como aquel que se ajusta a las siguientes notas:

1. Se celebra con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo, o que hubiese acordado con la empresa un contrato con una duración determinada.
2. La duración del contrato de relevo, que se celebra como consecuencia de una jubilación parcial, en todo caso deberá ser indefinida o como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar el tiempo de jubilación ordinaria que establece el texto refundido de la LGSS. Si al cumplir dicha edad el trabajador con jubilación parcial siguiese en la empresa, el contrato de relevo puede prorrogarse mediante un acuerdo de las partes, por periodos anuales, y pudiendo extinguir al finalizar el periodo que corresponde al año en curso en el que se produzca la jubilación del trabajador.
3. El contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración equivalente a sumar dos años al restante que le falte al trabajador sustituido para que pueda alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponde según el acuerdo que se se haya celebrado. Si el contrato se extingue antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario debe

⁶ Seguridad social. [portal/internet/trabajadores/prestacionespensionestrabajadores](https://portal.internet/trabajadores/prestacionespensionestrabajadores).

celebrar un nuevo contrato con los términos en los que se celebró el anterior pero por el tiempo restante.

4. El contrato puede ser a jornada completa o a tiempo parcial, pero debe ser igual como mínimo a la reducción de jornada que se acordó con el trabajador sustituido. De la misma forma, el horario de trabajo de la persona que releva podrá completar el del trabajador sustituido o hacerse simultáneamente con el otro.

5.-Regímenes de cotización a la Seguridad Social:

Hemos de comenzar explicando que la Base de Cotización *“es la remuneración mensual bruta, incluyendo las pagas extras prorrateadas, de un trabajador”*⁷.

Además del Régimen General, la seguridad social contempla otros cuatro grupos donde se agrupan los trabajadores del mar, los trabajadores del hogar, los trabajadores del campo y los trabajadores autónomos. Estos grupos tienen bases de cotización diferentes, pero en todos sus aportaciones mensuales a la seguridad social, las cotizaciones, se emplean para financiar diferentes prestaciones, como la de desempleo, las bajas o la jubilación contributiva.

De estas bases de cotización, mediante la aplicación de lo que se denomina tipo de cotización, se obtiene la cantidad en que se concreta la contribución por cada trabajador a la

⁷ www.bbva.com que-son-las-bases-de-cotizacion

Seguridad Social. De esta, una parte es abonada directamente por el propio empresario, mientras que otra parte es abonada por el trabajador, descontándose de su salario. En cualquier caso, es el empresario quien se encarga de ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto aquella parte que corresponde al propio empleador como la del trabajador.

Los tipos de cotización varían en función de la prestación a la que van destinados. Así, por contingencias comunes, por ejemplo, al trabajador se le retiene el 4,7% de su salario bruto mensual, porcentaje que es ingresado como cotización a la Seguridad Social, mientras que el empresario deberá abonar el 23,50%. De esta manera, y como ejemplo, una persona cuya base de cotización mensual es de 2000 euros, la cantidad que ingresa la empresa en nombre del trabajador es el 4,7%, esto es, 94 euros mensuales, mientras que el empresario ingresará por el mismo trabajador el 23,50%, esto es, 470 euros.

El inicio de la actividad laboral lleva aparejada la obligación de cotizar, ambas van de la mano, comienza con la solicitud de alta del trabajador en el sistema, y se mantiene durante toda la relación laboral, durante todo el tiempo en que el trabajador desarrolle su actividad, manteniéndose siempre con las normas reguladoras que establece cada régimen.

En consonancia con lo anterior, el deber de contribuir cesa junto con el cese de la actividad laboral, siempre que en el plazo establecido se produzca la información y comunicación de la baja. Si no se informa debidamente el trabajador seguirá cotizando hasta que la Tesorería General de la Seguridad Social reconozca dicha finalización del periodo de empleo. Cada año

se renueva la información sobre los tipos de cotización de las diferentes categorías profesionales, estableciendo en cada una de ellas lo que se debe aportar, tanto la empresa como el trabajador.

La base de cotización es importante para el trabajador ya que en función de ella se reciben las prestaciones del sistema de Seguridad Social. cuanto mayores sean las cotizaciones mayores serán las ayudas en caso de desempleo, jubilación o incapacidad temporal.⁸

5.1.- Cómo se calcula la prestación

A la hora de hablar a los importes o formas de cálculo de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, es importante comenzar haciendo referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019 (“STS N^o 91/ 2019, Pleon, Rec cuestión interna de inconstitucionalidad 688/2019 de 3 de Julio de 2019), en la que ha declarado la inconstitucionalidad de la norma reguladora de la cuantía de la pensión de jubilación para los trabajadores a tiempo parcial, en concreto, la aplicación del denominado “coeficiente de parcialidad” actual artículo 248.3 LGSS), por cuanto vulnera el principio de igualdad y constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, lesionando con ello el artículo 14 CE. La aplicación de esta sentencia del TC conlleva que en aquellos supuestos en los que el trabajador haya desempeñado trabajos a tiempo parcial, para la determinación del porcentaje

⁸ BBVA:com cotizaciones a la seguridad social

aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación se tomen en consideración los periodos en los que dicho trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada.

La protección social que deriva de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se hace referencia en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, referido a las especificaciones para el cómputo de los periodos de cotización.

Es importante señalar que para recibir o causar derecho a prestaciones, ya sea de jubilación, incapacidad, muerte, supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad se debe acreditar los periodos de cotización.

Por ello deben seguirse una serie de reglas:

- a) Se deberán tener en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador ha estado en alta con un contrato a tiempo parcial, con independencia de la duración de la jornada que se haya hecho en cada uno de ellos.
- b) cuando ya se ha determinado el número de días de cotización y se acrediten, se procede a calcular el coeficiente global de parcialidad que es “el porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable.”⁹
- c) Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad el coeficiente se calculará sobre los

⁹ coeficiente global de parcialidad. jubilacionanticipada61.org

últimos siete años, o sobre toda la vida laboral.

- d) El periodo mínimo de cotización que se exige a un trabajador a tiempo parcial para cada una de esas prestaciones económicas que estén establecidas, es el resultado de aplicar al periodo regulado el coeficiente de parcialidad que hacemos referencia anteriormente.
- e) Si se exige un periodo mínimo de cotización para los trabajadores a tiempo parcial, tiene que estar comprendido en un tiempo o plazo determinado.

En cuanto a la cuantía de la prestación se determinara aplicando a la BR (Base Reguladora) los siguientes porcentajes;

70% durante los primeros 180 días

50% durante a partir del día 181

Las cuantías máximas y mínimas de la prestación tienen que tenerse en cuenta según el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM). El Iprem es el indicador público de renta de Efectos múltiples, es un índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo.¹⁰

De esta manera, creció a menor escala que el SMI facilitando el acceso a ayudas para las economías más desfavorecidas el SMI quedaría relegado a un ámbito laboral.

¹⁰ IPREM.com

5.2.-Compatibilización entre jornadas

En este punto, planteamos la cuestión acerca de si son posibles determinadas situaciones que suponen la compatibilización, la simultaneidad en el tiempo de un contrato a tiempo parcial con otro, ya sea también a tiempo parcial en otra empresa diferente, compaginando ambos trabajos, o bien con un contrato a tiempo completo en otra empresa diferente. Y también si es posible la compatibilización de un contrato a tiempo parcial con la percepción por parte del trabajador de prestación por desempleo.

Respecto a la primera de las cuestiones planteadas, La ley regula que una persona pueda estar contratada en dos o incluso más empresas al tiempo. Se pueden simultanear dos contratos a tiempo parcial o incluso a tiempo completo ya que el límite de horas trabajadas por un empleado solo atañe a cada empresa por separado. Por pluriempleo se entiende la circunstancia de la persona que trabaja por cuenta ajena en dos o más empresas bajo el mismo régimen de la Seguridad Social. De esta forma se diferencia de la pluriactividad, que sería la situación de las personas que trabajan por cuenta ajena y, además, tienen su propio negocio o cotizan en un régimen diferente. Las personas pluriempleadas tienen la obligación por ley de informar de su situación a la Tesorería de la Seguridad Social, y a cada una de las empresas en las que presta servicio. En este sentido hay un máximo por el que se puede cotizar

En cuanto a la segunda de las cuestiones planteadas, se debe partir de la base de que la

Seguridad Social es un órgano de protección. Dicho esto, y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 264 y siguientes de la LGSS, el cobro del paro es compatible con la posibilidad de trabajar a jornada parcial, aunque con ciertos matices. El más importante de todos es que debe tratarse de su modalidad contributiva, es decir, de la prestación por desempleo a la que se tiene derecho por haber cotizado, al menos, 360 días durante los últimos 6 años.

El Servicio de Empleo Público Estatal cuando llega el momento en el que un trabajador, cobrando la pertinente prestación, recibe una oferta de empleo a tiempo parcial, le ofrece dos opciones. Eso sí, en ambos casos, tiene la obligación de informar en su oficina de empleo más cercana que va a empezar a trabajar.

En primer lugar, el trabajador tiene derecho a solicitar al SEPE la interrupción de la prestación por desempleo durante los meses que durará su contrato temporal a tiempo parcial con el propósito de reanudar el cobro una vez que expire. Aquí también hay que tener en cuenta dos supuestos:

- El contrato a tiempo parcial tiene una duración **inferior a un año**: el sujeto que solicitó la interrupción volverá a cobrar el importe íntegro de la prestación durante los meses que le restasen en el momento de detenerla.
- El contrato a tiempo parcial tiene una duración **superior a un año**: en estos casos, se produce el denominado derecho de opción, por el cual el trabajador puede elegir entre cobrar de nuevo la prestación interrumpida o, en su defecto, pedir que se recalcule su

prestación teniendo en cuenta las nuevas cotizaciones realizadas durante la vigencia de dicho contrato.

En segundo lugar, puede el trabajador compatibilizar la percepción de la prestación con el trabajo a tiempo parcial. Para ello existe un requisito indispensable que es que la jornada reflejada en el contrato no sea superior al 50 % de la máxima reflejada en el convenio del sector que corresponda. Una vez certificado, el trabajador tendrá derecho a seguir cobrando su prestación por desempleo reducida en la parte proporcional establecida con el propósito de complementar el salario recibido por el desempeño de su actividad profesional.

Al finalizar el contrato, el interesado, en caso de no haber agotado la prestación por desempleo, podrá solicitar su reactivación total, por lo que empezará a cobrar de nuevo el importe íntegro que percibía antes de empezar a trabajar.

6. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Como decíamos al comienzo, en la introducción y análisis de la evolución histórica del contrato a tiempo parcial en nuestro país, el contrato a tiempo parcial en España tiene un papel importante en relación a la conciliación laboral y familiar, enfocada a la igualdad de género amparada y fomentada por la UE. En nuestro país existen grandes diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, diferencias que se trata de eliminar, diseñando

herramientas que permitan conciliar el aspecto familiar con la incorporación plena, en igualdad de condiciones, al ámbito labora, pero en cuya consecución aún resta mucho por hacer. Así, en un informe titulado “Igualdad entre mujeres y hombres, 2009”¹¹ se señala que tal igualdad esta aún bastante lejos de conseguirse. Se intenta conciliar la vida laboral y familiar, pero el mercado laboral es muy desequilibrado. Tradicionalmente las mujeres han adoptado el papel del cuidado de los hijos y las tareas domésticas lo que ha provocado que muchas mujeres aparquen su profesión o vean dificultado el avance en su vida laboral, haciendo malabarismos, para poder mantener el nivel educativo de los hijos y la relación laboral.

Desde esta perspectiva, para no plantear el abandono de mercado, los poderes públicos han incentivado unas formas de trabajo diferentes, más flexibles, como es el contrato a tiempo parcial, que se ofrece tanto a mujeres como a hombres, para tratar de buscar también mediante el empleo de esta herramienta junto con formas de colaboración en el ámbito doméstico, una progresiva igualdad y equiparación. A pesar de ello, la realidad sigue siendo que la mujer es la que mayoritariamente opta o accede a este tipo de trabajo, para poder conciliar con la vida familiar. A la mujer s une también los estudiantes, al ser un tipo de contrato que permite, por sus característica de tiempo de trabajo, la conciliación con otras actividades, como la formación.

A pesar de que la contratación a tiempo parcial puede tener características no deseadas y con bastante diferencia respecto a un contrato a tiempo completo, como por ejemplo el menor

¹¹ Igualdad entre mujeres y hombres, 2009” (COM, 2009, 77, final)

salario, lo cierto es que si analizamos los datos del INE, resulta un porcentaje de contratos a tiempo parcial inferior al registrado en otros estados miembros de la UE, pero con una tendencia al aumento, siendo, además, que se ha registrado un crecimiento superior al de los contratos a tiempo completo.

En Canarias unos 127.300 trabajadores están a tiempo parcial, lo que supone un 6% más que hace un año. En el conjunto del país, cerca de 2,9 millones de ocupados tendrían un contrato a tiempo parcial, cifra superior a la de 2017 y la más alta en 10 años.”¹²

El empleo a tiempo parcial suele ser un indicador positivo de la dinamización del mercado laboral.¹³

7. Pandemia y Coronavirus (Covid-19)

Madrid, sábado 14 de Marzo, se decreta el estado de alarma para hacer frente a la expansión del COVID-19. El artículo 116 de la Constitución con el fin de garantizar la protección de los ciudadanos, la contención de la enfermedad y el refuerzo del sistema de salud pública.¹⁴

Se decreta este estado de alarma, para preservar la salud de las personas. La primera de las muchas medidas, fue el distanciamiento social, sólo se permiten desplazamientos de primera

¹² Periódico digital el [diario.es](https://www.diario.es) canarias/ahora/economía/trabajadorescanarios

¹³ el [diario.es](https://www.diario.es) /canariasahora/economia/trabajadorescanarios tiempo parcial

¹⁴ [lamoncloa.gob.es/consejodeministros](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros)

necesidad, el suministro alimentario, y farmacia. Estas medidas decretadas están aseguradas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. En el contenido del decreto se apunta a la circulación que deberá ser individual y para las actividades de primera necesidad, la compra de alimentos, asistencia a centros médicos, entidades financieras. Se permite también el desplazamiento al trabajo. No se permite el transporte de viajeros, se refuerza el Sistema Nacional de Salud, y se aplicará a todo el territorio nacional durante los siguientes tres meses. Este decreto entra en vigor en el momento de su publicación.

Debido a esta situación se produce una caída de la contratación de nuestro país, que sufre las consecuencias de este virus. Muchos trabajadores se ven en la obligación de quedarse en casa y sus empresas proceden a realizar ERTE.

8. Los ERTES

Un ERTE es una medida tomada en momentos de especial relevancia, ya que por una situación compleja deben reducir sus costes laborales. El ERTE es un ajuste con tiempo limitado, para poder dar espacio a la empresa y que tome las medidas oportunas. Unas veces es para dar cierre total, otras es debido a la difícil situación que atraviesan. Nuestro país se ha visto azotado por una pandemia durante tres meses, los cuales muchas empresas han tomado la decisión de poner a sus trabajadores en ERTE; es decir; expedientes de regulación de empleo (ERES) han aumentado en estos últimos meses, en España muchos casos de cierre,

pero en otros casos, siendo una situación difícil muchas empresas intentaban sin saber si tenían garantía de que esta situación remitiera en un corto plazo de tiempo. España se ha visto desde hace varios años, en una situación económica en donde se ha dado situaciones concretas difíciles por causas ajenas a las empresas, como pudo ser la crisis que azoto el país hace unos años.

Surge así la cuestión de si es posible prescindir de la plantilla o reducir la jornada laboral, durante un corto periodo de tiempo, pero más tarde procediendo a su reincorporación, a los mismo puestos de trabajo que ocupaban antes de tener que abandonar obligatoriamente.

La posibilidad del Erte está diseñada para que estas situaciones puntuales no tengan un modo definitivo, sino que puedan ser reincorporados de nuevo.

Un ERTE es una medida de flexibilización laboral que habilita a la empresa para reducir o suspender los contratos de trabajo. Este procedimiento queda circunscrito a un periodo de tiempo debidamente acotado, a la conclusión del cual la empresa está obligada a recuperar las condiciones contractuales previas a la implementación del ERTE, así como a mantener los puestos de trabajo, de los empleados que les han visto afectados¹⁵

Los ERTES se pueden clasificar en reducción de la actividad laboral, es decir se modifica el

¹⁵ bizneo.com blog/erte

contrato inicial para reducir esa jornada laboral o el número de días que deben acudir a trabajar, o suspensión de la actividad que queda limitada a circunstancias de fuerza mayor, no pueden acudir a su puesto de trabajo, se interrumpe.

El Erte y el Coronavirus, que era desconocido hasta que se produjo el estado de alarma, y se puso de manifiesto la importancia de esta medida tomada por el Gobierno de España. Para evitar una propagación de los contagios, el gobierno instó un procedimiento del cual poco sabíamos y que tuvo un impacto negativo en la actividad económica.

Las condiciones específicas para los ERTES aprobados durante la crisis del COVID- 19 se encuentran en el RD Ley 8/2020 de 17 de marzo.

La aplicación del erte según el artículo 16.3 del RD 1483/2012 la duración queda abierta hasta la superación de estas circunstancias por las que se motivó su aplicación.

No hay ni plazos máximos ni mínimos, en cuanto a su duración, si corresponde a las empresas especificar cuál será la duración estimada del ERTE.

El trabajador en ERTE cobrará una prestación equivalente al 70% de la base reguladora de su sueldo durante los seis primeros meses de vigencia del ERTE. No se produce el ingreso del paro durante la duración del periodo afectado por el ERTE.

Con esta medida no supone la suspensión de la actividad laboral sino la reducción de la

empresa, que seguirá abonando la parte proporcional del salario que le corresponda con la nueva situación.

Existe la posibilidad de que el trabajador si está infectado por coronavirus o se encuentra en situación de aislamiento por contagio de algún familiar o compañero, la prestación se vería aumentada en un 75% de la base reguladora, ya que se considera baja por enfermedad laboral.

Si fuese el caso no se encontraría afectado por ERTE sino en situación de baja.

Es una situación que no admite número máximo de trabajadores que deba incluir una empresa en ERTE, no existe porcentaje mínimo de plantilla para entrar en un ERTE ,estando acreditado se justifica la suspensión de totalidad de contratos de la empresa.

El ERTE por tanto es una medida de flexibilización laboral, para periodos de crisis, es de utilidad para una situación como la que ha atravesado nuestro país estos últimos meses, la empresa así reduce sus costes durante un tiempo que le ayudaría a superar dicha situación que le produjo realizar un ERTE en ese momento.

En ERTE no pueden despedir durante los siguientes seis meses a la reanudación de la actividad, lo mismo que están obligados con un compromiso legal a volver a incorporar a esos trabajadores a sus puestos de trabajo después del comienzo de la actividad.

CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, considero que el contrato aquí analizado, el contrato a tiempo parcial, por las características que presenta fundamentalmente de tiempo de trabajo, se constituye como una herramienta que puede ser de utilidad e incrementar su utilización en situaciones sociales y económicas como las que se han dado en nuestro país en la última década y como las que atravesamos en momentos como el actual, en el que la economía y el mercado laboral demandan soluciones o figuras o tipos contractuales que aporten flexibilidad y permitan el mantenimiento o creación de empleos con características menos rígidas y más dinámicas.

Además de esto, ese elemento señalado del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial lo presenta también como una posible contribución en la consecución de otras tendencias u objetivos sociales que se presentan actualmente como importantes y deseables para el conjunto de los ciudadanos, como el intento de modificar las conductas o desempeño de roles en el ámbito familiar para conseguir una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Desde este punto de vista, la flexibilidad que puede aportar el contrato a tiempo parcial puede ayudar a que de manera efectiva las tareas domésticas, la atención de la familia, sea una labor compartida por ambos sexos, pudiendo los hombres realizar trabajos de menos tiempo efectivo y disponer de la posibilidad de emplear también tiempo en esta otra faceta comentada, y a la mujer seguir atendiendo esta durante menor tiempo e incorporarse al mercado laboral.

A pesar de estos aspectos, la implantación de la jornada a tiempo parcial en España todavía está lejos de la jornada parcial en otros países Europeos, donde la situación se encuentra más avanzada en cuanto a conciliar el trabajo con la familia.

Además de lo dicho, puede también este tipo de contrato jugar un papel importante en la incorporación al mercado laboral de jóvenes que buscan su primer empleo o que están al inicio de su carrera laboral, incluso en situaciones en las que aún se continúe con formación.

Sin embargo, entendemos que todo lo anterior puede producirse de manera correcta o con un efecto positivo en la economía y en la sociedad si se desarrolla este contrato dentro de un contexto normativo y de control que trate de eliminar el uso negativo y fraudulento de este contrato, convirtiéndolo en un elemento únicamente de supervivencia.

Ha de crearse un contexto en el que este tipo contractual deje de ser percibido como subcontratación, primando las ventajas que podría presentar.

En la situación que se presenta en la actualidad y de cara al futuro próximo, debido a la pandemia que nos azota y las consecuencias que la misma puede tener en la economía, el contrato parcial es posible que tenga también un papel importante, de cara a permitir el mantenimiento del empleo aunque en diferentes circunstancias, una vez que se vayan terminando las situaciones de ERTE que de manera masiva se han planteado, y con vistas a ir accediendo a la nueva normalidad sin que esa situación transitoria se transforme finalmente en una pérdida definitiva de puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Ley Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

Ley 32/ 1994 de 2 de Agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores.

El trabajo a tiempo parcial. Evolución y resultados. Documento de investigación,; Florez Saborido; Ignacio; González Rendón; Manuel

Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social 2000, Issue 55, pp.187-210

El trabajo a tiempo parcial, Incidencias.

Solas Picó, Maria Teresa; Hidalgo Rua; Gloria María, García Díaz; Margarita

Acciones e investigaciones sociales, 1995, Issue 3,pp 193-210

R.D. 1991/1984 de 31 de Octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Servicio Público de Empleo. Datos estadísticos.

Ministerio de Economía social. Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Guía sobre el registro de jornada.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 34.9

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 12

R.D 1561/1995 de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 12.4 apartado c).

Artículo 12 Estatuto de los Trabajadores; contrato parcial y contrato de relevo.

Artículo 8. Estatuto de los Trabajadores. Forma de contrato.

Artículo 34. Estatuto de los Trabajadores. Características de la jornada laboral.

Artículo 35. Estatuto de los Trabajadores. Horas extraordinarias.

Artículo 36. Estatuto de los Trabajadores. Trabajo por turnos, nocturno, ritmo de trabajo.

Artículo 37. Estatuto de los Trabajadores. Descanso del personal, permisos.

Artículo 39 a 41; Estatuto de los Trabajadores, reconocen al empresario en virtud del poder de dirección, de las necesidades de la empresa, modificaciones de las condiciones de trabajo, inicialmente pactadas.

Artículo 42, Estatuto de los Trabajadores, subcontratación de obras y servicios.

Ley 1/2014 de 28 de Febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Seguridad social, portal/trabajadores y prestaciones.

Documento de investigación sobre Conciliación laboral y familiar. www.madrid.org

Presa online de Canarias. eldiario.es

lamoncloa.gob.es

Blog de Derecho: bizneo.com/blog/erte

Ministerio de Trabajo, Economía social, Ministerio de Inclusión. Página 12.2.1

Ley 1/2014 de 28 de Febrero para la protección de los trabajos a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Disposición final Tercera modifica RD 6255/1985.

Aclaraciones básicas sobre jornada (elderecho.com).

Guía sobre registro de jornada (mitramos.gob.es) Gobierno de España.

Artículo 12 Estatuto de los Trabajadores. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

Artículo 215 LGSS. Contrato de Relevo.

Seg-social/trabajadores/prestacionespensionestrabajadores.

prestacionespensionestrabajadores.

BBVA. Página oficial. Bases de cotización.

BBVA. Cotizaciones a la Seguridad social.

Definición de coeficiente global de parcialidad. Jubilaciónanticipada.org

IPREM.

Artículo 212 LGSS. Suspensión de Derecho.

Artículo 266 LGSS. Nacimiento de Derecho a las prestaciones.

Artículo 269 LGSS. Duración de la prestación por Desempleo.

Artículo periodístico “ Igualdad entre mujeres y hombres, 2009” (COM, 2009, 77, final)

Periódico digital Canario el diario.es

lamoncloa.gob.es/consejodeministros

bizneo.com blog/ERTE