

ALGUNAS CUESTIONES DE ACTUALIDAD SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

CARMEN FERRADANS CARAMÉS

NET21 NÚMERO 3, MAYO 2021

El tiempo de trabajo ocupa un lugar nuclear en la regulación de las relaciones laborales desde los inicios del Derecho del Trabajo. Ahora bien, partiendo de la premisa de que el Derecho del Trabajo fue concebido y construido sobre los viejos presupuestos del trabajo asalariado surgido de la revolución industrial, actualmente asistimos a la expansión de una nueva etapa con características muy distintas, que demanda la adaptación de la legislación laboral a la notoria transformación y complejidad del vigente entramado laboral. En este sentido, el marco legal no debe ignorar el desafío que presentan realidades laborales de plena actualidad, que rompen la concepción tradicional del tiempo y del lugar de trabajo.

A la denominada “cuarta revolución industrial” hay que sumar la situación originada por la pandemia causada por la covid-19, pues ambas están teniendo un impacto importante en el mercado laboral, afectando tanto a la reorganización de las estructuras productivas como a la configuración de los derechos de los trabajadores. En este sentido, la acuciante crisis de empleo surgida a causa de la emergencia sanitaria tendrá unos efectos más perversos sobre los colectivos más vulnerables, que tendrán aún más dificultades para acceder y/o permanecer en el mercado laboral. Es decir, el coronavirus ampliará las desigualdades, incidiendo probablemente de forma más aguda sobre las mujeres, que en un porcentaje más elevado trabajan a tiempo parcial.

El empleo a tiempo parcial, que cerró 2019 en el 14,6% del total de la ocupación en España, también se redujo con fuerza durante la pandemia, situándose en un 13,2% en el segundo trimestre de 2020, aunque ha concluido el año en un 14,3%, el mismo porcentaje que ostentaba en el primer trimestre y sólo tres décimas menos que en 2019. Por lo tanto, España está más cerca de recuperar los niveles anteriores a la pandemia en el empleo a tiempo parcial, a diferencia de otros países europeos, como Francia e Italia,

que han finalizado 2020, respectivamente, en un 16,8% y un 18,1%, siendo en ambos casos ocho décimas menos que un año antes.

En un momento en el que en nuestro país se empiezan a conocer los compromisos ligados a la recepción de los fondos de recuperación europeos *Next Generation*, entre ellos una nueva reforma laboral, es conveniente cuestionarse la necesidad de revisar algunos aspectos del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial. Dicha reforma debería tener en cuenta tanto cuestiones vinculadas a los cambios derivados de la emergencia de nuevas formas de trabajo que inciden especialmente sobre la manera de delimitar algunas condiciones laborales, como otras que son consecuencia de la necesidad de adaptar la normativa reguladora de esta modalidad contractual a la legislación y la jurisprudencia comunitaria.

En primer lugar, más aún tras el incremento del trabajo a distancia en la actual coyuntura sanitaria, se advierte una fuerte tendencia al establecimiento de fórmulas de trabajo flexibles, por objetivos, con evidentes riesgos sobre el control de los contornos de la jornada de trabajo. En estos supuestos, no se debe obviar el carácter imperativo de las reglas ordenadoras de la duración y la distribución de la jornada de trabajo, establecidas tanto en la normativa comunitaria como en la española, que condicionan tanto el control de su cumplimiento, esencialmente a través del mecanismo del registro horario diario, como de los períodos de descanso. Asimismo, en un período en el que concurren complejos cambios en nuestro sistema de relaciones laborales, no se puede pasar por alto la doctrina del Alto Tribunal de Luxemburgo, entre otras STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-344/19), que de forma reiterada introduce una nueva dimensión del tiempo de trabajo, pues junto a los tiempos de presencia y descanso se contemplan los tiempos de disponibilidad. Y a ello se une que es necesario precisar los contornos del tiempo efectivo de trabajo de quienes realizan sus tareas fuera de los locales de la empresa, estando a disposición del empleador a través de dispositivos digitales, apps, dado que hay tiempos de disposición que no son de efectiva ejecución del trabajo, tal y como ya se evidencia en algunos convenios colectivos como el del transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia (VTC), que establece que el tiempo de conexión a una plataforma electrónica no constituye, por sí solo, prueba de tiempo efectivo de trabajo, de presencia o de horas extras.

El desarrollo de un trabajo a tiempo parcial de calidad es uno de los objetivos cuya consecución debería procurarse en los próximos años, en línea con lo resaltado tanto por la OIT en su Programa del Trabajo Decente y en su Guía

para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, como por el Derecho Comunitario, fundamentalmente en las Directivas 97/81/CE, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y 2019/1152 (UE), de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La reciente adopción de esta última Directiva impulsa la lucha contra la precariedad laboral en la Unión Europea y prohíbe la utilización abusiva de los contratos atípicos. Para ello, introduce unos derechos mínimos de los trabajadores, desde el prisma de la previsibilidad y la seguridad en el empleo, en orden a obtener un equilibrio entre los objetivos y estrategias empresariales y los intereses y necesidades de los trabajadores.

Por ello, desde esta óptica, en segundo lugar, es necesario resaltar que el régimen jurídico laboral del trabajo a tiempo parcial vigente en España presenta algunas carencias que, a nuestro juicio, deberán ser solventadas tanto con algunas reformas legislativas como con una intervención más incisiva de la negociación colectiva.

La labor legislativa es necesaria en varias materias. En lo relativo a la delimitación del trabajo a tiempo parcial, partiendo de su amplitud, sería conveniente aclarar la compatibilidad de las cláusulas 3.1 y 5.2 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 97/81/CE y de los artículos 12.1 y 12.4.e) ET con la doctrina del Tribunal Supremo que tolera las disminuciones involuntarias de jornada canalizadas a través del procedimiento establecido en el artículo 41 ET, considerando de forma artificiosa que al no nacer de un acuerdo de las partes no existe una novación contractual, sino que concurre un contrato a tiempo completo con una jornada reducida con una duración incierta, al que no es de aplicación el régimen jurídico singular del trabajo a tiempo parcial.

Adicionalmente, en relación a la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, será indispensable adaptar el artículo 12 ET a las previsiones que exigen que los Estados miembros velen porque los empresarios informen a cada trabajador, según si su patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible o imprevisible, sobre una serie de precisiones. Entre las mismas, es imperativo contemplar la introducción de la obligación empresarial de informar al trabajador a tiempo parcial que haya suscrito un pacto de horas complementarias sobre *“las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje”* (artículo 4.2.m) ii) de la Directiva). Asimismo, en relación a los tránsitos entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo y viceversa, para tender puentes entre el trabajo típico y el atípico y materializar los derechos de los trabajadores, es obligado modificar el contenido del artículo 12.4.e) ET, para adaptar las características del

procedimiento instaurado a la mayor previsibilidad y precisión que se contempla en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1152.

En cuanto al rol de la negociación colectiva, dada la desproporcionada flexibilidad de la jornada a tiempo parcial, para evitar abusos y fraudes que habiliten el cumplimiento de una jornada mayor que la pactada, salvaguardar la salud laboral del trabajador, y permitir que pueda conocer, al menos de forma orientativa, la duración y distribución de la jornada, es conveniente implantar en sede convencional límites y medidas que permitan un desarrollo más equilibrado de la misma. Por ende, para favorecer una mayor calidad del trabajo a tiempo parcial serían aconsejables, entre otras cláusulas, las que prevean la precisión de días de la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo, la delimitación del número de interrupciones posibles en la jornada a tiempo parcial, la fijación de franjas horarias para las horas complementarias y, en su caso, las ordinarias, de plazos de preaviso razonables para la realización de las horas complementarias, de limitaciones o precisiones sobre la combinación de la distribución irregular de la jornada de trabajo y el trabajo a tiempo parcial...

En definitiva, al albur de una futura reforma laboral, el impulso que la implementación de la Directiva (UE) 2019/1152 y la aplicación de la más reciente jurisprudencia comunitaria puede provocar en la operatividad de las medidas propuestas, junto al incremento de los medios públicos puestos a disposición del control de los abusos y fraudes que habitualmente rodean la ordenación de la jornada de trabajo a tiempo parcial, pueden coadyuvar a la defensa de los derechos laborales, en pos de un trabajo digno, dado que actualmente en el mercado de trabajo español está muy extendida la correlación trabajo atípico, trabajo a tiempo parcial y trabajo precario.