

**DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO  
DE REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS  
URGENTES PARA LA MEJORA DEL  
MERCADO DE TRABAJO EN RELACIÓN  
CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y  
EL FOMENTO DE SU ESTABILIDAD**

**Pleno extraordinario de 25 de noviembre de 1998**

## **DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO DE REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO EN RELACIÓN CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL FOMENTO DE SU ESTABILIDAD**

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión extraordinaria de 25 de noviembre de 1998, el siguiente

### **DICTAMEN**

#### **I. ANTECEDENTES**

Con fecha 20 de noviembre de 1998, se recibió en el Consejo Económico y Social un escrito remitido por el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se solicitaba a los efectos previstos en el apartado 1.2. del artículo 7 de la Ley 21/1991, la emisión por parte del Consejo de un Dictamen sobre el “Anteproyecto de Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad”.

La solicitud fue trasladada a la Comisión de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para que procediera con carácter de urgencia, a la elaboración de la correspondiente propuesta de Dictamen.

En el proceso de reflexión y diálogo mantenido por el Gobierno con las Organizaciones sindicales y empresariales desde el mes de julio del corriente año, con el objeto de profundizar en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo y explorar diversas medidas para su mejora, el pasado día 13 de noviembre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal alcanzaron un “Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad”, cuyo contenido incorpora el Anteproyecto objeto de Dictamen.

El nuevo marco jurídico del trabajo a tiempo parcial que el Anteproyecto propone tiene la intención de potenciar y dotar de mayor calidad a esta modalidad de prestación laboral, dando respuesta tanto a las demandas de mejora del mercado de trabajo, en lo que respecta al fomento de la estabilidad en el empleo, como a las necesidades de índole familiar, personal, formativa y profesional de los trabajadores y a las exigencias de adaptabilidad de las empresas.

En su consecuencia el Anteproyecto procede a las modificaciones legales que afectan a la regulación *estatutaria* del propio contrato a tiempo parcial, así como de las correspondientes en el ámbito de seguridad social, a introducir en la Ley General de la Seguridad Social.

## II CONTENIDO

El Anteproyecto de Real-Decreto Ley contiene sólo dos artículos, seguidos de tres disposiciones transitorias , una disposición adicional, una derogatoria y dos finales.

### **ARTÍCULO PRIMERO. REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

Da nueva redacción al actual artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en la que actualmente tiene, procedente de su reforma por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Regula en su integridad el contrato a tiempo parcial tanto en sus aspectos básicos, en los que sufre importantes modificaciones, como en el desarrollo del mismo, incorporando numerosas innovaciones en el tratamiento de aspectos hasta ahora no contemplados para esta modalidad de contratación.

El nuevo texto del artículo 12 contiene seis **apartados**. El **apartado 1** introduce una nueva definición del contrato a tiempo parcial por la que el mismo se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, al mes o al año “inferior al 77 por ciento de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”. Como consecuencia de esta reforma, se establece una precisa delimitación o frontera entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, actualmente inexistente.

Los **apartados 2 y 3 del artículo 12 uno** reproducen los actuales números 2 y 3 del artículo 12 , para establecer en los mismo términos que ahora la posibilidad de concertar el contrato a tiempo parcial por tiempo determinado y por tiempo indefinido y para definir como modalidades del contrato indefinido los trabajos fijos y periódicos y los de carácter fijo discontinuo .

Las novedades del contrato se encuentran, por tanto, en los tres nuevos apartados 4, 5 y 6, del número uno del artículo 12.

El **apartado 4 del número uno del art. 12** contiene las reglas por las que se regirá el contrato en relación con la determinación de la jornada, los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como reglas específicas sobre una de las novedades del contrato: la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial y viceversa. El **apartado 5 del número uno del art. 12** por su parte introduce un nuevo concepto, las horas complementarias, cuyas reglas desarrolla también en diferentes subapartados. El **apartado 6 del número uno del art. 12** sin ningún subapartado, da nueva redacción al artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El **subapartado a) del número uno.4 del art.12** reitera la exigencia de forma escrita en el modelo oficial. Al requisito actualmente exigido de que haya de figurar el número de horas contratadas, ahora calificadas de “ordinarias”, al día, a la semana al mes o al año, durante las cuales el trabajador vaya a prestar servicios, se añade la obligación de que se fije la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador va a prestar servicios, con dos importantes novedades: que el requisito es aplicable tanto si el contrato es de duración determinada como si es indefinido y que su incumplimiento se sanciona con la presunción *iuris tantum* de que el contrato se ha celebrado a jornada completa, pudiéndose destruir la presunción mediante la prueba del carácter parcial de los servicios y además del número y distribución de las horas contratadas en los términos antes señalados.

El **subapartado b) del número uno 4** establece la posibilidad de realizar jornada partida pero, en tal caso si el contrato a tiempo parcial implica ejecutar una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realiza de forma partida, sólo será posible hacer una interrupción, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo sectorial, o en su defecto, de ámbito inferior.

El **subapartado c) del número uno 4** prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los supuestos del apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante el **subapartado d) del mismo número** se determina que los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Ahora bien, se matiza el principio de igualdad con la previsión de la aplicación proporcional al tiempo trabajado que proceda según la naturaleza de los derechos.

Los restantes **subapartados, letras e), f) y g) del número uno apartado 4** del número uno del artículo 12 contemplan el ejercicio del derecho de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa. Expresamente se establece en el subapartado e) el carácter voluntario de la conversión y, acabando con la polémica doctrinal y jurisprudencial existente hasta la fecha se determina que “...no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado uno del artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores”. Además, se precisa que el trabajador no podrá ser despedido ni sufrir otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar la conversión, sin perjuicio de la aplicación de las medidas previstas en los artículos 51 y 52 c) cuando proceda.

Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, se instaura una nueva obligación empresarial consistente en el deber de informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, tanto para la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. También se establece un derecho de preferencia a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo o categoría equivalente de los trabajadores que hayan acordado la conversión de su contrato de una a otra modalidad. La misma preferencia se establece para la cobertura de vacantes a tiempo completo de los contratados a tiempo parcial durante tres o más años. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por escrito al trabajador y ha de estar motivada.

El **subapartado f)** hace un llamamiento a los convenios colectivos de cualquier ámbito para facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, y el **subapartado g)** a los convenios sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior para establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

El **apartado 5 del número uno del artículo 12** regula de manera pormenorizada el nuevo concepto de horas complementarias, que se definen como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. Su régimen jurídico se establece en este apartado y en su caso en los convenios colectivos sectoriales o en su defecto de ámbito inferior.

Las reglas por las que se rigen las horas complementarias recogidas en los nueve **subapartados letras a), b), c), d), e), f), g), h) e i)** son en síntesis las siguientes:

- a) Sólo se podrá exigir su realización cuando así se hubiera acordado expresamente mediante pacto entre empresario y trabajador suscrito en el momento de la celebración del contrato o con posterioridad al mismo. El pacto se habrá de formalizar por escrito en modelo oficial.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos de duración indefinida o de fijos discontinuos cuando dentro del período de actividad se realicen jornadas reducidas respecto de trabajadores a tiempo completo.
- c) El trabajador puede denunciar, transcurrido un año, el pacto de horas complementarias mediante notificación al empresario con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento de cada año de vigencia.
- d) El pacto deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, que en todo caso no podrá exceder el 15 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato aunque los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer otro porcentaje máximo sin exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias contratadas. El límite legal del 77 por ciento de la jornada a tiempo completo que define el contrato a tiempo parcial operará en todo caso sobre la suma de las horas ordinarias y complementarias.
- e) Se remite a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior la regulación de la distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas pero, en ausencia de convenio, se establecen en este subapartado determinadas condiciones de realización:

El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato no conlleve la prestación de servicios durante todo el año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30 por cien podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, sin que puedan transferirse a otro trimestre las ya transferidas del trimestre anterior, ni más allá del año natural las no realizadas en el cuarto trimestre del año.

Se establece la obligación de preavisar al trabajador con siete días de antelación del día y hora de realización de las horas complementarias .

- f) La realización de las horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descanso establecidos en los artículos 34 apartados 3 y 4, 36 apartado 1 y 37 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) La retribución de las horas complementarias será la misma que la de las horas ordinarias y se computarán en la base de cotización a la Seguridad Social a todos los efectos, por lo que su número y retribución deberán figurar en el recibo individual de salario y en los documentos de cotización.
- h) El incumplimiento del régimen legal de las horas complementarias y asimismo de los requisitos en su caso previstos en los convenios colectivos, dará lugar a la no consideración de conducta laboral sancionable la negativa del trabajador a su realización.

- i) Se contiene en este subapartado otra de las novedades más significativas de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial a través del nuevo concepto de horas complementarias: la consolidación de las mismas que podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria inicialmente pactada en el contrato. Dicha modificación se podrá producir en dos tramos. En el primero, se consolidarán en la jornada ordinaria el 30 por ciento de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de las complementarias. En el segundo, se consolidará el 50 por ciento de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes. En ningún caso, una vez que sea practicada la consolidación, el número de las complementarias resultantes podrá ser inferior al 4 por ciento y habrá de respetar el límite legal establecido respecto a la jornada máxima del contrato a tiempo parcial.

La consolidación se produce a voluntad del trabajador en relación con la totalidad o una parte de las horas correspondientes, que habrá de manifestarse dentro del plazo máximo de tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación, lo que supone que el empresario deberá entregar al trabajador siete días antes de finalizar el correspondiente período una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

**El apartado 6 del número uno del artículo 12** procede a dar una nueva regulación al contrato de relevo, en virtud de la cual, se entenderá “como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por ciento y un máximo del 77 por ciento cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida”. Como consecuencia de esta nueva regulación, son dos las modificaciones relevantes que se producen respecto a la vigente: se posibilita una mayor flexibilidad en la reducción de jornada entre el 30 y el 77 por ciento, mientras en la actualidad se fija en el 50 por ciento, y se amplía de tres a cinco años la edad previa a la jubilación. Las restantes condiciones del contrato se mantienen inalteradas con algunas particularidades. Así, se establece que el horario de trabajo del trabajador “relevista” pueda completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él y que el puesto de trabajo pueda ser el mismo o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Además, se hace un llamamiento a la negociación colectiva para que establezca medidas de impulso a la celebración de contratos de relevo.

**El número dos del artículo 1** del Anteproyecto da nueva redacción al apartado primero del número 1 del artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores con el fin de añadir, entre la información que habrá de ser facilitada trimestralmente al comité de empresa, la relativa a los contratos a tiempo parcial y a la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

#### **ARTÍCULO SEGUNDO. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL.**

El artículo segundo del Proyecto del Real Decreto Ley modifica la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio. Como se recordará, su texto fue sustituido por la redacción del número tres del artículo 4 de la Ley 10/1994, de 19 de

mayo sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, llevada a cabo por el artículo 40.3 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y luego refundido en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores. Actualmente, en virtud de la nueva redacción de dicho artículo llevada a cabo por el artículo 1.3. de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, el texto de esta disposición adicional séptima se corresponde con el apartado 4 de dicho artículo 12, habiéndose eliminado en la nueva redacción los dos últimos párrafos del apartado 3 antiguo en virtud de las previsiones de la disposición transitoria cuarta de la referida Ley 63/1997.

Se pretende con ello reordenar los criterios básicos en materia de protección social para este tipo de contrato con el fin, según declara el preámbulo del Real Decreto Ley, de “hacer compatible el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social con los de igualdad de trato y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial”. Se incorporan, por tanto, a través del Real Decreto Ley nuevas normas a la Ley General de la Seguridad Social, suprimiendo las referencias contenidas en el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores por asistemáticas. Los principios recogidos en este artículo segundo del Real Decreto Ley habrán de ser posteriormente desarrollados a partir de la presente disposición en las correspondientes normas reglamentarias.

Se establecen en el precepto nuevas reglas sobre cotización, períodos y bases reguladoras.

Respecto a la cotización se determina que la base estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias. Dicha base no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determine y las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

En relación con los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización, para lo que se dividirá por cinco el número de horas efectivamente trabajadas, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales. Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización, obtenidos de acuerdo con el criterio anterior, se le aplicará un coeficiente multiplicador del 1,5 para obtener el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. La anterior regla se completa con la previsión de que en ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

La base reguladora diaria de la prestación de maternidad se calculará dividiendo por 365 la suma de las bases de cotización acreditadas durante el año anterior a la fecha del hecho causante. En cuanto a las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar, se llevará a cabo con la base mínima de cotización aplicada en cada momento correspondiente al número de horas contratadas en último término.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS EN VIGOR.**

Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la cual se

celebraron. No obstante, esta disposición transitoria primera declara aplicables a los mismos las disposiciones relativas a igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial, los derechos de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, y la previsión de que los convenios colectivos puedan establecer medidas para facilitar a los trabajadores a tiempo parcial la formación profesional continua, contenidas en las letras d), e) y f) del apartado 4 del artículo 12 según la redacción dada al mismo por el artículo primero del Real Decreto Ley.

Asimismo, en los contratos de duración indefinida a tiempo parcial celebrados con anterioridad a su entrada en vigor en los que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal del trabajo a tiempo parcial, se podrá suscribir el pacto de horas complementarias que se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 del nuevo artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. NORMAS RELATIVAS A LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES.**

Mediante esta disposición transitoria segunda se declara que las modificaciones del presente Real Decreto Ley no afectarán a las disposiciones relativas a los contratos a tiempo parcial que se contengan en los convenios colectivos vigentes en su fecha de entrada en vigor.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. RÉGIMEN DE PROTECCIÓN SOCIAL APLICABLE A LOS CONTRATOS EN VIGOR.**

Las disposiciones relativas al régimen de protección social que se contienen en el artículo segundo del Real Decreto Ley serán de aplicación a todos los contratos a tiempo parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir de la entrada en vigor del mismo conforme a la disposición final segunda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. HABILITACIÓN AL GOBIERNO**

A través de una disposición adicional única se autoriza al Gobierno para que, previa propuesta acordada por las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas, pueda modificar el umbral de la jornada que define el trabajo a tiempo parcial, así como el límite máximo de horas complementarias que pueden ser objeto de pacto, la distribución y forma de realización de las mismas y los límites y condiciones para la consolidación en la jornada ordinaria de las inicialmente pactadas.



#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. ALCANCE DE LA DEROGACIÓN NORMATIVA**

Se establece una cláusula general de derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el Real Decreto Ley.

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. DISPOSICIONES DE DESARROLLO**

Se prevé el desarrollo reglamentario preciso para la aplicación de las disposiciones del Real Decreto Ley, habilitando al Gobierno para ello.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. ENTRADA EN VIGOR**

Las disposiciones del Real Decreto Ley entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado a excepción de las contenidas en las reglas segunda y tercera de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, relativas a los períodos de cotización y bases reguladoras, conforme a la redacción dada a las mismas por el artículo segundo del Real Decreto Ley. Estas disposiciones, necesitadas de desarrollo reglamentario, comenzarán a surtir efectos cuando el mismo se produzca y, a más tardar, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley.

### **III.-VALORACION Y OBSERVACIONES.**

#### **A) DE CARÁCTER GENERAL.**

El Anteproyecto de Real Decreto-Ley que se dictamina recoge fielmente el contenido del Acuerdo firmado entre el Gobierno de la Nación y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores y Confederación de Comisiones Obreras el pasado día 13 de noviembre de 1998. Este Acuerdo no fue sin embargo suscrito por las organizaciones de empresarios, que han expresado sin dejar lugar a ningún tipo de dudas su oposición al mismo. Dado que unas y otras organizaciones están presentes en este Consejo, la diversidad de posturas frente al Acuerdo y su contenido no puede sino condicionar la valoración del Anteproyecto, que trae causa de aquél, en este Consejo Económico y Social.

A lo largo de las sesiones preparatorias de la propuesta de este Dictamen, y a lo largo también de la sesión del Pleno en que fue finalmente aprobado, los representantes de los Grupos Primero y Segundo expresaron su posición frente al Anteproyecto de Real Decreto-Ley, posición que refleja la de las organizaciones representadas en el Consejo. La reseña de estas posiciones puede resultar útil para comprender el debate planteado en torno al Anteproyecto de Real Decreto-Ley que ahora se analiza.

El Grupo Segundo expresa su oposición al contenido del Anteproyecto, al menos en lo que se refiere a la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Respecto del resto del Anteproyecto, tanto las disposiciones sobre protección social como sobre el contrato de relevo, no tiene objeciones.

La oposición de las organizaciones representadas en el Grupo Segundo comienza con la nueva definición que del trabajo a tiempo parcial se hace en el Anteproyecto de Real Decreto-Ley, que establece un umbral de jornada predeterminada como límite entre éste y el trabajo a tiempo completo. En su opinión se trata de un sistema de definición excesivamente rígido, que supone un cambio radical no justificado frente al sistema anteriormente vigente. Sería, además, un sistema que contrasta con el utilizado en la mayoría de los ordenamientos europeos, en el Convenio nº175 de 1994 de la

Organización Internacional del Trabajo y en la Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

Tampoco la fijación previa de la jornada y el horario de trabajo sobre el que opera el Anteproyecto de Real Decreto-Ley parece adecuada al Grupo Segundo, por suponer una fuente de rigidez excesiva que va a hacer menos conveniente la utilización de esta modalidad contractual. Este mecanismo, además, no haría justicia a una práctica negocial extendida en ciertos sectores de actividad en los que la contratación a tiempo parcial está generalizada, en los que se ha llegado a soluciones distintas de estos mismos problemas. En opinión de este Grupo lo razonable hubiera sido prever una fijación flexible de la jornada, estableciéndose un plazo de antelación suficiente para su concreción.

También respecto de las horas complementarias expresa el Grupo Segundo sus reservas. En su opinión es un mecanismo diseñado para compensar la rigidez que identifican en la definición del trabajo a tiempo parcial, y hacerlo así más atractivo a los empresarios. Pero de nuevo se trataría de una medida de limitada eficacia, por la rigidez con la que aparece establecida. En particular, la exclusión de las horas extraordinarias para este tipo de contratos le parece excesiva, sin que la previsión de horas complementarias pueda compensar la rigidez que ello supone; en su opinión hubiera sido preferible admitir la realización de horas extraordinarias, sin más límite que la jornada máxima prevista para esta modalidad contractual, de acuerdo con lo señalado en la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de diciembre de 1994 (Asunto ANGELIKA HELMIG).

El número de horas complementarias que se puede prestar parece demasiado bajo al Grupo Segundo. Tampoco valora positivamente las demás limitaciones que se prevén en su prestación, siendo el límite trimestral uno de los aspectos que consideran más negativos. A su modo de ver, más adecuado sería no establecer este límite trimestral y prever un plazo de preaviso amplio para la realización de estas horas complementarias.

Tampoco el mecanismo de consolidación de las horas complementarias le parece adecuado, porque limita considerablemente el número de éstas que efectivamente podrá ser realizado al cabo de cuatro o cinco años. Llegado un contrato a tiempo parcial mediante esta consolidación al límite máximo para este tipo de empleo, sólo quedaría la reserva del 4 por ciento mínimo de horas complementarias que prevé el Real Decreto-Ley, sin posibilidad además de realizar hora extraordinaria alguna. Supone en su opinión una novación modificativa de una de las condiciones del contrato de trabajo en contradicción con lo establecido en el Código Civil, toda vez que para variar el objeto y las condiciones principales de la obligación se necesita el mismo acuerdo de voluntades que para contraer ésta.

En general, la postura del Grupo Segundo es la de entender que la suma de la rigidez en la determinación del trabajo a tiempo parcial y su jornada de trabajo, y la de la rigidez en las horas complementarias, hace a esta modalidad contractual una fórmula poco atractiva para los empresarios, que van a soslayarla en beneficio de otras formas de contratación previstas en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Con ello los objetivos de promoción de esta forma de empleo en general, y de la estabilidad en el empleo en él en particular, no se lograrían.

La opinión del Grupo Primero es radicalmente distinta, bien que dentro de éste se identifican igualmente posturas contrarias. Para los Consejeros de las organizaciones Unión General de Trabajadores y Confederación Sindical de Comisiones Obreras el Real Decreto-Ley es adecuado para conseguir los tres fines que se fijaron como objetivos en

las negociaciones sobre la reforma del trabajo a tiempo parcial: mejorar la definición de esta figura, incrementar la voluntariedad en la prestación de este tipo de trabajo y equiparar su protección social con el trabajo a tiempo completo. Se trataba de tres objetivos de principio, para cuyo logro se ha hecho necesario prever una regulación completamente nueva de esta figura, que es a lo que el Anteproyecto de Real Decreto-Ley procede.

En la opinión de este Grupo la definición del trabajo a tiempo parcial en base a un porcentaje predeterminado de la jornada ordinaria es un instrumento necesario para evitar los fraudes que se estaban produciendo con la definición introducida con la reforma de 1994; el porcentaje del 77 por ciento permite asegurar, además, la protección social de estos trabajadores en términos comparables a la del resto de los trabajadores.

En relación con la distribución de la jornada, para el Grupo Primero la determinación previa de ésta es indispensable para que el trabajador pueda organizar su vida familiar y laboral, incluyendo el trabajo para más de un empleador, que resultaría imposible sin conocerse previamente el momento de prestación del trabajo contratado. Señala este Grupo, por otra parte, que el Anteproyecto de Real Decreto-Ley tan sólo obliga a pactar la jornada en el contrato de trabajo, pudiendo fijarse en todo caso distribuciones irregulares de ésta. La predeterminación de la jornada es un requisito indispensable, por otro lado, para que el mecanismo de las horas complementarias pueda operar, puesto que sin dicha predeterminación no se puede saber cuando una hora es o no de este tipo.

Respecto de las horas complementarias, la opinión del Grupo Primero es favorable a la regulación establecida en el Anteproyecto de Real Decreto-Ley. Supondría una mayor flexibilidad que la ahora existente, ya que implicaría sustituir un 4 por ciento de horas extraordinarias respecto de la jornada ordinaria por un 15 por ciento de horas complementarias, que podría llegar hasta un 30 por ciento si así se pactara en la negociación colectiva; incluso si se llegara al límite de jornada quedaría la posibilidad de realizar el 4 por ciento de la jornada ordinaria como horas complementarias. En cuanto a su distribución trimestral, la considera un mecanismo para evitar la concentración de la realización de estas horas en periodos muy cortos de tiempo; ello es necesario por el carácter obligatorio de estas horas, que exige la previsión de mecanismos que limiten la disponibilidad del trabajador. Y tampoco supondría una rigidez excesiva, toda vez que la distribución de las horas complementarias sería negociable a través de la negociación colectiva.

En relación con el mecanismo de consolidación de las horas complementarias tampoco entiende el Grupo Primero que exista rigidez, puesto que tras aquélla, el empresario va a poder seguir pactando su realización. Tan sólo se limita esta posibilidad cuando se haya llegado al límite máximo de la jornada a tiempo parcial, pero incluso en este caso subsiste la posibilidad de que se pacte hasta un 4 por ciento de la jornada en horas complementarias, siendo un límite similar al que hoy existe para las horas extraordinarias.

Dentro de los Consejeros del Grupo Primero los representantes de CIGA y ELA/STV mantienen una postura diferente, sin compartir esta valoración positiva. En su opinión la definición que el Anteproyecto introduce para el trabajo a tiempo parcial no alcanza los niveles anteriores a la reforma de 1993-94: el tope máximo del 77 por ciento está por encima de los 2/3 anteriormente vigentes, y no se prevé un límite mínimo de duración que evite las situaciones marginales. También en su opinión la regulación de las horas complementarias y su consolidación, ofrece pocas posibilidades para que el trabajador

pueda saber realmente las horas que va a trabajar, ni se le van a consolidar las horas que realmente ha realizado. Igualmente estiman que los mecanismos de mejora de la protección social previstos en el Anteproyecto del Real Decreto-Ley son inadecuados e insuficientes, subsistiendo un trato discriminatorio, probablemente inconstitucional, de los trabajadores a tiempo parcial. El coeficiente corrector que propone el Anteproyecto de Real Decreto-Ley atenúa pero no elimina las discriminaciones planteadas. Del mismo modo consideran criticable que el Anteproyecto no haga referencia expresa a la prestación por desempleo, así como otras cuestiones relativas a la prestación por maternidad, la exclusión de los fijos discontinuos agrarios, el contrato de relevo, la aplicación en el tiempo de las disposiciones del Real Decreto-Ley, ...

Siendo éstas las posturas de los Grupos Primero y Segundo respecto del Anteproyecto de Real Decreto-Ley que ahora se presenta, se está en condiciones de entender los términos del debate que éste ha provocado en el seno del Consejo Económico y Social.

El Consejo Económico y Social subraya que la normativa que se le ha sometido a Dictamen es un Anteproyecto de Real Decreto-Ley, norma de una naturaleza muy particular sometida a rigurosos requisitos para su utilización en nuestra Constitución. El Consejo subraya que la utilización de esta técnica legislativa por el Gobierno en este caso, se inscribe en una línea ya consolidada de recurso al Real Decreto-Ley para medidas de ordenación del mercado de trabajo, en la que pueden citarse como precedentes el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación; y el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. La urgencia que justifica el recurso al Real Decreto-Ley puede encontrarse, entonces como ahora, en la necesidad de evitar las distorsiones que podría provocar en el mercado de trabajo, en la utilización de las distintas formas de empleo y en la misma negociación colectiva, el retraso que supone la tramitación parlamentaria de una ley ordinaria que recogiera la regulación de esta figura.

Sin perjuicio de las observaciones al articulado que a continuación se expondrán, el Consejo Económico y Social valora favorablemente el Anteproyecto de Real Decreto de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, entendiendo que supone un instrumento adecuado para lograr los objetivos fijados de fomento de la voluntariedad y la estabilidad en el trabajo a tiempo parcial, de mejora de su protección social y de generalización de su uso en el mercado de trabajo, dando cumplimiento adecuado, además a lo dispuesto en la Directiva 97/81/CE del Consejo, sobre esta materia. En su articulado se prevén mecanismos para el logro de estos objetivos, asegurándose un adecuado equilibrio entre las exigencias de flexibilidad que la gestión del personal en las empresas impone y el estatuto jurídico de los trabajadores contratados a través de esta forma de empleo. Es previsible que la puesta en práctica de este diseño del contrato de trabajo a tiempo parcial permita el incremento de esta fórmula de contratación en nuestro mercado de trabajo, en la línea de los demás Estados miembros de la Unión Europea, contribuyendo esta generalización al incremento del empleo en nuestro país. Cabe esperar también que sea un instrumento adecuado para incrementar la estabilidad en el empleo de este colectivo de trabajadores, hoy francamente reducida. Es igualmente de esperar, por último, que se incremente en el futuro la voluntariedad en la prestación de este tipo de trabajo. En la opinión del Consejo Económico y Social, en suma, el Anteproyecto que se somete a nuestra consideración puede ser un hito en el proceso de normalización del trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo.

Al margen de esta valoración positiva, el Consejo Económico y Social considera, por otra parte, que en el desarrollo del nuevo marco jurídico del trabajo a tiempo parcial se contemple la prestación de trabajo de esta naturaleza para los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas -con las especialidades propias de la Institución Cooperativa- en los mismos términos del Anteproyecto de Real Decreto-Ley objeto de Dictamen para quien presta servicios con jornada reducida.

De la misma manera, el Consejo Económico y Social considera que el contrato de trabajo a tiempo parcial debe ser aplicable en cualquiera de las modalidades de integración laboral de las personas con minusvalía. Para ello se propone que se establezca una preferencia de los trabajadores minusválidos que presten servicios a tiempo completo para pasar a trabajar a tiempo parcial, o viceversa, siempre que exista vacante en la empresa y se produzca de mutuo acuerdo.

Igualmente la regulación que del trabajo a tiempo parcial hace el Anteproyecto de Real Decreto-Ley debería tener en cuenta las particularidades del Trabajo en el sector pesquero . En general, el Consejo Económico y Social considera que la regulación estatal de las formas de empleo debe tener en cuenta la complejidad del mercado de trabajo, de la cual los sectores anteriormente citados constituyen una muestra.

Por último el Consejo Económico y Social subraya que, toda vez que es previsible que próximamente se produzca una regulación del contrato de trabajo de trabajadores fijos discontinuos, figura ésta que ha sido objeto de atención en el Acuerdo de 13 de noviembre del que trae causa el Anteproyecto de Real Decreto-Ley que ahora se examina, es conveniente que dicha regulación sea sometida a Dictamen de esta Institución.

## **B).- AL ARTICULADO.**

### **Sobre el Artículo Primero del Anteproyecto de Real Decreto:**

#### **Apartado Uno:**

Artículo 12.4.c): El Anteproyecto contempla expresamente que la utilización por el empresario de lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no podrá llegar a producir el paso del trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial. Con ello se asegura uno de los objetivos del Anteproyecto y de la normativa comunitaria en la materia: asegurar la voluntariedad en la prestación del trabajo a tiempo parcial. Pero, además, esta previsión pone fin a una controversia surgida durante la vigencia de la normativa anterior, ya que se dudaba sobre si el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que incluye entre las materias susceptibles de modificación la jornada de trabajo, quedaba limitado por el concepto de trabajo a tiempo parcial. Este mismo Consejo había tenido ocasión de subrayar esta polémica en su Informe 4/1996 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, aprobado en la sesión ordinaria del Pleno de 18 de septiembre de 1996, en cuya página 44 se afirmaba que “el silencio que tras la última reforma existe respecto a esta importante cuestión provoca problemas interpretativos de los que se está haciendo eco la jurisprudencia”. De ahí que este Consejo no pueda sino valorar positivamente esta reforma legal que clarifica una cuestión interpretativa hasta ahora dudosa.

Artículo 12.4.e): En el segundo inciso de este apartado se establece un procedimiento de información a los trabajadores sobre la existencia de vacantes a tiempo completo o a tiempo parcial, remitiéndose a “los procedimientos que se establezcan en los convenios

colectivos”. Como quiera que en el inciso siguiente y en otros lugares del Anteproyecto, se habla de “convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior”, se detecta una incoherencia en el texto del Anteproyecto, por lo que sería conveniente que en el citado inciso segundo se sustituyera la referencia a “los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos” por “a los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior”.

#### **Sobre el Artículo Segundo del Anteproyecto de Real Decreto:**

Dado que la regulación actualmente vigente del contrato de relevo queda modificada por la nueva redacción del apartado 6 del artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el que se amplía la posibilidad de celebrar este tipo de contratos hasta cuando al trabajador relevado le resten cinco años para alcanzar la edad de jubilación, sería conveniente que el artículo segundo del Anteproyecto de Real Decreto contuviera una modificación del artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, pues este precepto en su redacción actual tan sólo prevé la posibilidad de acceder a la jubilación parcial cuando falten tres años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Se produce, así, una descoordinación entre ambos preceptos, pues el trabajador relevado, de utilizarse el plazo máximo de cinco años, podría quedar privado durante los dos primeros de su pensión de jubilación.

#### **Sobre la Disposición Transitoria Segunda:**

Esta Disposición Transitoria prevé el mantenimiento de lo previsto en los convenios colectivos sobre contratos a tiempo parcial y de relevo, señalándose expresamente que el Real Decreto-Ley “no afectará a la vigencia” de éstos. Esta previsión se justifica en el respeto a la autonomía colectiva y el cumplimiento de lo acordado en estos convenios. En los términos en los que esta Disposición Transitoria aparece redactada, sin embargo, no queda claro el alcance de esta vigencia; sería conveniente por ello que la vigencia a que se refiera la norma sea la inicialmente pactada.

#### **Sobre la Disposición Adicional Única:**

Esta Disposición Adicional autoriza al Gobierno para que modifique determinados aspectos de lo regulado en el Real Decreto-Ley, previa propuesta acordada con las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales más representativas. Esta habilitación permite ajustar el diseño del contrato de trabajo a tiempo parcial sin necesidad de proceder a una reforma mediante una norma con rango de ley. Y asegura, además, la participación de los interlocutores sociales en el nuevo diseño que se quiera introducir; más aún, se garantiza que sea la iniciativa de éstos la que pueda eventualmente producir esta modificación. De la misma manera se delimitan las materias que podrán ser ajustadas mediante este procedimiento que aparecen enumeradas en una lista cerrada. El Consejo valora, en principio, positivamente esta previsión, que asegura el cumplimiento de dos objetivos: de un lado, abrir una vía para que las organizaciones empresariales participen en la reelaboración de esta figura, llegado el momento; y asegurar la posibilidad de una actualización continua y rápida de la regulación de esta forma de empleo. El Consejo es consciente, sin embargo, de las dudas sobre la licitud desde un punto de vista constitucional que puede plantear esta previsión, pues subordina de un lado la actuación del Gobierno a una propuesta previa de los interlocutores sociales, y de otro supone atribuir al Gobierno competencias normativas en una norma que ha sido elaborada por el mismo Gobierno.

#### **Sobre la Disposición Final Segunda:**

Esta Disposición prevé la entrada en vigor de parte del articulado del Real Decreto-Ley al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Como quiera que en distintos puntos de éste se hacen menciones a un modelo oficial de contrato de trabajo a tiempo parcial y a otro de pacto de horas complementarias, cabe pensar que la utilización de esta forma de empleo no podrá iniciarse hasta que se hayan dictado las correspondientes normas reglamentarias en las que se introduzcan tales modelos. Es por ello que el Consejo urge al Gobierno para que proceda a la mayor urgencia a la aprobación de este desarrollo reglamentario, para permitir así la utilización efectiva de esta forma de empleo.

Del mismo modo, se urge al Gobierno para que proceda con la mayor urgencia a la elaboración y aprobación de las normas reglamentarias necesarias para la puesta en práctica de las disposiciones sobre protección social de estos trabajadores, sin llegar a agotar el plazo máximo de tres meses que en esta Disposición Final se establece.

En relación con este plazo de tres meses, el Consejo quiere hacer notar que en los términos en los que está redactado el precepto, parece que la posibilidad de dictar disposiciones de desarrollo del Real Decreto-Ley termina a los tres meses (contados, al parecer, desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado), cuando posiblemente ésta no es la idea del Gobierno. Parece más adecuado pensar que dicho plazo es un compromiso del Gobierno para asegurar que la entrada en vigor de esta parte del Real Decreto no se retrase excesivamente, por lo que se compromete a no superar este plazo para proceder a su desarrollo; pero no supone limitar la habilitación que al Gobierno se hace en la Disposición Final Primera, que aparece sin plazo. De lo contrario se produciría el efecto de limitar esta habilitación en el tiempo, lo que haría imposible, por ejemplo, una reforma posterior de la normativa de desarrollo.

#### **IV.- CONCLUSIÓN.**

Sin perjuicio de las observaciones generales y al articulado vertidas en el cuerpo de este Dictamen, el Consejo Económico y Social valora favorablemente el Anteproyecto de Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, entendiendo que supone un instrumento adecuado para lograr unos objetivos de fomento y mejora de esta forma de empleo comúnmente aceptados, abriendo una vía para la normalización y generalización del trabajo a tiempo parcial estable en nuestro mercado de trabajo.

Madrid, 25 de noviembre de 1998

El Secretario General

VºBº El Presidente

Angel Rodríguez Castedo

Federico Durán López



**VOTO PARTICULAR QUE FORMULAN LOS CONSEJEROS DEL GRUPO SEGUNDO AL DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO DE REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL FOMENTO DE SU ESTABILIDAD, APROBADO EN LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLENO CELEBRADA EL DÍA 25 DE NOVIEMBRE DE 1998.**

De conformidad con el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del Consejo Económico y Social, los Consejeros del Grupo Segundo del CES, que se han pronunciado negativamente sobre el Dictamen aprobado en la sesión extraordinaria del Pleno celebrada el día 25 de noviembre de 1998, formulan voto particular al respecto en base a las siguientes valoraciones y consideraciones:

**A) DE CARÁCTER GENERAL.**

El Anteproyecto de Real Decreto-Ley que se dictamina recoge fielmente el contenido del Acuerdo firmado entre el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores y Confederación de Comisiones Obreras el pasado día 13 de Noviembre de 1998. Este Acuerdo no fue sin embargo suscrito por las organizaciones empresariales, que han expresado sin dejar lugar a ningún tipo de dudas su oposición al mismo.

El contrato de trabajo a tiempo parcial se encuentra desde hace años en nuestra legislación, tanto en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 como en la modificación que se produjo de este texto legal en 1994 para otorgarle una mayor flexibilidad.

La contratación a tiempo parcial en España se ha incrementado notablemente desde 1985 hasta la fecha, pasándose de 121.000 contratos al año a los casi 2 millones suscritos en 1997.

Este incremento en la contratación se ha producido debido a los contratos de trabajo temporales a tiempo parcial ya que los indefinidos a tiempo parcial se encuentran estancados en torno a los 100.000 contratos anuales.

Buena parte del atractivo y el éxito de esta modalidad en el Derecho comparado reside en las mayores posibilidades que ofrece para distribuir de forma más flexible la jornada y para atender a situaciones imprevistas, con pleno respeto a las garantías correspondientes al trabajador.

Ya en la Sesión Plenaria de 18 de Septiembre de 1996, el Consejo Económico y Social, en su Informe 4/96 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, precisó que “sea cual sea el objetivo y las necesidades a que atienda la nueva contratación, lo que con su actual regulación se pretendería sería activar el empleo a través de una importante medida, junto a otras, de flexibilización”.

El principal objetivo, por tanto, de esta revisión normativa era el de superar algunas rigideces que hoy dificultan una utilización más intensiva de estos contratos acercándonos a la regulación de otros países de manera que se presenten, al menos en teoría, como una alternativa adecuada a la contratación temporal menos justificada.

Precisamente dichas rigideces ayudan a explicar que la tasa de contratación a tiempo parcial en España, de un 8%, sea tan baja en comparación con la media de Unión Europea que es del 17% y con otros países (v.g.: Holanda que tiene una tasa de un 38%) que superan hasta tres o cuatro veces la tasa española.

La eliminación de dichas rigideces, además de incrementar la contratación a tiempo parcial, permitiría sustituir progresivamente la contratación temporal de menor duración por otra estable y posibilitaría un mejor ajuste entre las necesidades organizativas y el empleo, reduciendo a la vez la necesidad de recurrir a las horas extraordinarias.

En este sentido, en el ámbito europeo se dio un impulso a la contratación a

tiempo parcial a través de la Directiva 81/97 que recoge un Acuerdo suscrito entre UNICE, CES y CEEP.

El contenido de la Directiva exige “identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que pudieran limitar el trabajo a tiempo parcial para, en su caso eliminarlos” y “contribuir a una organización flexible del tiempo de trabajo de manera que se tengan en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”.

Lejos de atender a los planteamientos y principios que recoge la Directiva y lejos de acercar nuestra regulación a la de aquellos países donde la contratación a tiempo parcial ha tenido más éxito, el Anteproyecto que se dictamina amplía aún más la brecha que existe entre nuestra regulación y la de estos países.

Por último, no existen suficientes razones de peso como para conferir a la norma el rango de Real Decreto-Ley, siendo así que, a mayor abundamiento, una parte considerable de la regulación queda diferida en el tiempo.

**Por estas razones y por las observaciones al articulado que a continuación se expondrán, el Grupo Segundo considera que el Anteproyecto de Real Decreto de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, no es un instrumento adecuado dado que no recoge las exigencias y planteamientos de la Directiva 97/81 y del Convenio 175 de la OIT y se aleja de la regulación de aquellos países donde la contratación a tiempo parcial ha constituido una herramienta eficaz contra el desempleo.**

En su articulado se prevén mecanismos restrictivos en flexibilidad sobre la regulación actual, limitando la jornada y haciendo aún más rígida la distribución del tiempo de trabajo. Además se introducen elementos de gestión que presentan unos perfiles de complejidad preocupantes, tanto desde la

perspectiva de su regulación jurídica como en el plano de su aplicación práctica, especialmente en las pymes.

Sería lamentable que la puesta en marcha de este diseño del contrato de trabajo a tiempo parcial trajera consigo la disminución de esta fórmula de contratación en nuestro mercado de trabajo en línea opuesta a la de los demás Estados miembros de la Unión Europea, impidiendo con ello incrementar la creación de un tipo de empleo que permitiera sustituir progresivamente la contratación temporal de menor duración por otra estable y posibilitara un mejor ajuste entre las necesidades organizativas y el empleo, reduciendo a la vez la necesidad de recurrir a las horas extraordinarias.

En opinión del Grupo Segundo, en suma, el Anteproyecto que se somete a su consideración frustra las esperanzas albergadas para normalizar e incrementar el trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo, sobre todo tras el impulso dado por los interlocutores sociales europeos a través del Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial firmado el pasado año, por todas las partes implicadas.

## **B) AL ARTICULADO.**

### **Sobre el Artículo Primero del Anteproyecto de Real Decreto-Ley:**

#### **Apartado Uno:**

##### **Artículo 12.1.**

En el Anteproyecto se limita la jornada máxima a tiempo parcial que habrá de ser equivalente al 77% de la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

El Grupo Segundo considera que el concepto de trabajo a tiempo parcial debe ser un concepto flexible y se tiende a delimitar su figura como una variedad

más en la distribución de la jornada. De ahí que la mayoría de los países no lo definan acudiendo a limitaciones cuantitativas.

Es más, la **Directiva 97/81** define el trabajador a tiempo parcial como aquel “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” (Cláusula 3 del Acuerdo que recoge la Directiva).

Del mismo modo, el **Convenio 175 de la OIT** sobre trabajo a tiempo parcial entiende que “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

Por el contrario, la definición de trabajo a tiempo parcial prevista:

- Nos aparta de la situación general existente en Bélgica, Italia, Alemania, Grecia, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Portugal y Luxemburgo, países en los que no existe esta limitación. También nos aparta de la definición que recoge la Directiva y el Convenio anteriormente señalados.

- Repone un tope similar de jornada máxima (77%) al de 2/3 que desapareció en 1994 por ineficaz. No parecía razonable, en opinión del Grupo Segundo, repetir una experiencia que no resultó satisfactoria, dada la rigidez y escasa operatividad de la misma. Es más, las estadísticas ponen de manifiesto un incremento de las cifras de contratación a tiempo parcial tras la desaparición de dicha limitación, de lo que puede deducirse la disfunción que supondrá.

- Existirán tantas jornadas máximas a tiempo parcial como convenios colectivos, oscilando aquéllas entre las 1.406 horas y las 1.287 horas, aproximadamente.

#### **Artículo 12.4. Apartado a).**

El Anteproyecto exige que en el contrato de trabajo deberán figurar, además del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

También señala el Anteproyecto que de no observarse las exigencias señaladas, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Conviene recordar que en los países europeos donde la contratación a tiempo a parcial ha tenido más éxito, se posibilita la distribución irregular de la jornada en el propio contrato de trabajo, no se exigen requisitos formales específicos que impongan una determinada distribución regular semanal o diaria y, por supuesto, no se vincula la validez del contrato a tiempo parcial al cumplimiento de tales formalidades.

Existe además una coincidencia generalizada en presentar el contrato a tiempo parcial como una modalidad contractual especialmente idónea para conciliar la vida profesional con la vida familiar y las necesidades de la empresa.

Por ello es en el trabajo a tiempo parcial donde existen más razones para favorecer la flexibilidad y eliminar los obstáculos que en este sentido se establecen para el trabajador a tiempo completo.

Como se ha indicado, tal concepción explica en gran medida el éxito de esta contratación en otros países.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, la exigencia de concretar semanal, mensual y diariamente los días en que se deberá realizar la

prestación de servicios impide una distribución flexible de la jornada. Se incrementan, además, las exigencias formales requeridas hasta ahora en el Real Decreto 2317/1993.

De todos los países de la Unión Europea, sólo en España, se ha venido exigiendo y se exige hacer constar en el modelo oficial de contrato el número y distribución de las horas al día, a la semana, al mes y al año. Es más, con la propuesta contenida en el Anteproyecto se imposibilita aún más la distribución irregular, incluso en los supuestos en los que, de acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, los propios convenios colectivos hayan previsto la distribución irregular.

Pero no sólo se introduce una rigidez mayor a las existentes en este momento sino que se atenta directamente contra el principio de la autonomía de las partes tal y como se recoge en el artículo 37 de la Constitución y el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores dado que viola lo acordado en los Convenios colectivos que contemplan la jornada en referencia anual e incluso semanal, imponiendo un sistema de distribución horaria en el propio contrato de trabajo.

Por último, se sobrepasa lo establecido en el Real Decreto 1659/98 que regula los derechos de información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato que sólo exige que se informe de manera genérica sobre la distribución de la jornada.

#### **Artículo 12. 4. Apartado c).**

El Anteproyecto establece que no se podrá recurrir a las horas extraordinarias, salvo en los supuestos de fuerza mayor.

Esta prohibición alcanza tanto a los contratos de duración determinada como a los indefinidos, con independencia de que se hayan pactado o no horas complementarias.

Esta prohibición supone una clara regresión respecto a la regulación actual.

En realidad se fuerza a pactar las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinidos y se penaliza a los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

Nuestra regulación ya establece sobradas limitaciones que garantizan el carácter excepcional de las horas extraordinarias.

Además, impide recurrir a las horas extraordinarias en aquellos supuestos en los que se tenga que hacer frente a necesidades imprevistas y no se pueda contar con la antelación de siete días que exigen las horas complementarias, incluso aunque se cuente con la aceptación voluntaria del trabajador para realizarlas.

En los contratos de duración determinada a tiempo parcial no se podrán hacer ni horas complementarias ni horas extraordinarias.

Conviene recordar, que la mayor parte de los países de la Unión Europea, lejos de establecer mayores limitaciones a la realización de horas por encima de las ordinarias para estos trabajadores, suprimen muchos de sus requisitos o establecen márgenes cuantitativos mayores.

Por ejemplo, la regulación francesa permite, en el contrato a tiempo parcial anualizado, realizar horas extraordinarias además de las horas complementarias.

El propio Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en su sentencia de 15 de Diciembre de 1994 (Stadt Lengerich contra Angelika Helming y otros), que fue precedida de otros pronunciamientos del Alto Tribunal Europeo, ha respaldado la supresión de estas limitaciones al interpretar que no existe discriminación entre el trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo por el hecho de que en convenio colectivo se prevea el no abono de los recargo de las horas trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial sobre su jornada laboral individual, siempre que no sobrepasen la jornada laboral



fijada en el Convenio.

#### **Artículo 12. 4. Apartado e).**

El Anteproyecto prohíbe la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41, pero sí se permite la extinción del contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52c) del Estatuto de los Trabajadores.

La necesidad de dotar a las empresas de instrumentos para la gestión flexible de sus recursos humanos es condición necesaria para la competitividad de las mismas y ésta, a su vez, para la creación de empleo. Los deseables objetivos de adaptabilidad y flexibilidad en el desarrollo de las relaciones laborales, llegan a ser frecuentemente mecanismos de prevención frente al riesgo de pérdida de empleo.

Esta filosofía fue asumida por el Consejo Económico y Social en el Dictamen adoptado por el Pleno de este Organismo en sus sesiones de 28 de Octubre y 4 de Noviembre de 1993, tras señalarse que se concibe “la flexibilidad como capacidad de adaptación al cambio de circunstancias” y que en nuestro sistema “existe cierta rigidez que dificulta la adaptación laboral en una economía permanentemente cambiante” por lo que es necesario el “favorecimiento de la flexibilidad durante el transcurso de la relación de trabajo, a efectos de permitir una razonable adaptación a los cambios que vayan produciéndose en la actividad económica y productiva, sin merma de los derechos de los trabajadores”

Con la modificación propuesta por este Anteproyecto del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ante la misma causa, a saber, probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se permite una medida preventiva, e incluso transitoria, sometida al posterior control judicial y sólo se permite una medida definitiva como es la extinción del contrato.

El texto del Anteproyecto parece llamar a medidas drásticas como el despido en vez de propiciar otras medidas menos traumáticas como es la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo en situaciones de crisis a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

De otro lado, en relación a los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo parcial o viceversa y que soliciten el retorno a la situación anterior surge un conflicto de “preferencias” con los trabajadores contratados inicialmente a tiempo parcial que hayan prestado sus servicios en la empresa como tales durante tres o más años. El texto del Anteproyecto no aclara quiénes tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante a tiempo completo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que exista en la empresa.

**Artículo 12.5. Apartado a).**

La exigencia de un pacto específico para las horas complementarias se presta a la confusión. La referencia a un anexo en el modelo de contrato hubiera sido suficiente.

**Artículo 12.5. Apartado b).**

El Anteproyecto prevé que en el caso del contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del periodo de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

Con esta propuesta se olvida que las actividades de campaña, por su propia naturaleza, requieren que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar servicios durante la misma un mayor número de días a la semana o de horas al día, estando muy alejada de la realidad la pretensión de que deban realizar una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo para poder disponer de las horas complementarias que les pudieran corresponder.

#### **Artículo 12.5. Apartado c).**

El trabajador puede decidir cada año con tres meses de antelación no realizar horas complementarias, sin que ello afecte a la ejecución del contrato en su conjunto y con la consiguiente incertidumbre para el empresario.

Esta facultad otorgada al trabajador de negarse a la realización de horas complementarias a través de una comunicación escrita deja a su exclusiva voluntad el cumplimiento de parte de lo estipulado en el contrato sin que ello dé lugar a un derecho de resolución del mismo por la otra parte entrando en contradicción con el régimen contractual común, tal y como se recoge en el Código Civil.

#### **Artículo 12.5. Apartado d).**

En relación con el número de horas complementarias, el Anteproyecto establece un porcentaje legal máximo de horas complementarias de hasta el 15% de la jornada contratada como ordinaria, que es reducido.

Además, a diferencia de lo que ocurre en el Ordenamiento francés, la suma de horas ordinarias y complementarias no puede exceder del límite previsto para el trabajo a tiempo parcial. Esta limitación conduce en la práctica a buscar un número de horas ordinarias que maximice el número de horas complementarias contratables pero que, combinado con el sistema de consolidación de las horas complementarias, no suponga un número de horas tal que en un plazo de tiempo relativamente corto se reduzca sustancialmente la posibilidad de disponer de horas complementarias.

#### **Artículo 12.5. Apartado e).**

El Anteproyecto plantea un sistema de distribución y forma de realización de

las horas complementarias pactadas en los siguientes términos:

- es preciso distribuir trimestral y proporcionalmente a lo largo del año las horas complementarias, lo que constituye un elemento grave de rigidez.

Sólo se pueden realizar horas complementarias los días de trabajo señalados en el contrato y en una cuantía tal que adicionada a las horas ordinarias no supere el tope del trabajo a tiempo parcial.

Pero para el caso de que el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, se incorpora un sistema complejo consistente en distribuir las horas complementarias “en tantas fracciones como periodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios”.

Pues bien, si al régimen de las horas complementarias considerado hasta el momento se le añade el sistema propuesto para transferir las horas complementarias no consumidas (hasta un 30% de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre), el empresario al objeto de determinar el volumen de trabajo a tiempo parcial, el número de horas complementarias a realizar y su distribución deberá realizar, al menos, cinco operaciones matemáticas.

#### **Artículo 12. 5. Apartado i).**

Se introduce un sistema de consolidación de horas complementarias en virtud del cual la utilización continuada de horas complementarias conlleva una ampliación de la jornada del trabajador en un 30% a los dos años y en un 50% a los cuatro años, con la consiguiente reducción de la bolsa de horas complementarias utilizables.

El sistema de consolidación es rígido, contradictorio y confuso, pues parece que no se ha valorado suficientemente el alcance práctico de que “la

distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original” y además, favorece la contratación de jornadas bajas ya que la bolsa de horas complementarias se reduce progresivamente con el tiempo en la medida en que las horas ordinarias contratadas, con la adición de las horas consolidadas, se acerquen al límite máximo.

Pero ante todo, constituye una novación contractual, sin consentimiento de una de las partes.

Es decir, unilateralmente se produce una novación modificativa de una de las condiciones del contrato de trabajo en contradicción con lo establecido en el Código Civil, toda vez que para variar el objeto de las condiciones principales de la obligación se necesita el mismo acuerdo de voluntades que para contraer ésta.

### **C). CONCLUSIÓN.**

Como consecuencia de las anteriores consideraciones, el Grupo Segundo valora desfavorablemente el Anteproyecto de Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, entendiendo que no responde a los criterios de flexibilidad exigidos por la Directiva 97/81 y el Convenio 175 de la OIT, que diverge aún más de la regulación existente en otros países donde la contratación a tiempo parcial ha tenido más éxito y considerando, por tanto, que no es un instrumento adecuado para lograr los objetivos de fomento y mejora de esta forma de empleo ya que, por la rigidez, complejidad de gestión y distanciamiento de las auténticas necesidades del empresario para afrontar los retos de la competitividad, puede contribuir muy al contrario a retraer más aún la contratación a tiempo parcial en España.

Madrid, 25 de Noviembre de 1998

## VOTO PARTICULAR DE MIKEL NOVAL (ELA) Y LUIS BURGOS (CIG)

El dictamen no recoge fielmente las posiciones de CIG y ELLA sobre los cambios que se pretenden introducir en el empleo a tiempo parcial. Queremos hacer constar nuestra protesta por este hecho, ya que es evidente que la posición de ELA y CIG, en caso de recogerse, debería reflejar lo que estas organizaciones piensan. Presentamos una enmienda en este sentido, con nuestra postura, que fue rechazada, lo cual no nos parece en absoluto lógico ni procedente.

Los representantes de CIG y ELA realizamos una valoración negativa del anteproyecto presentado a consideración del CES, tanto por estar en contra de la filosofía de impulsar el empleo a tiempo parcial como por el contenido concreto de la reforma.

El empleo a tiempo parcial no es una opción voluntaria. Al contrario, ya hoy en día el 90% de las personas que trabajan en esta situación lo hacen por carecer de posibilidades de acceder a un empleo a tiempo completo, como sería su deseo. Según la propaganda oficial, el contrato a tiempo parcial sería casi un contrato de diseño, que cada uno o cada una se va confeccionando a la medida de sus necesidades, intereses o incluso hobbies. La realidad está muy alejada de esta hipótesis, y las modificaciones propuestas para nada van a hacer variar esta situación.

Además, el contrato a tiempo parcial está enfocado para las mujeres, no en vano es la principal modalidad de contratación en este colectivo. Además, como es conocido, pero conviene recordarlo, un 17% de las mujeres trabajadoras están ocupadas a tiempo parcial por tan sólo un 2 ó 3% de hombres.

El empleo a tiempo parcial es una modalidad que se utiliza fundamentalmente para actividades marginales o auxiliares, por lo que es más fácil prescindir de esta mano de obra y es menos costosa despedirla.

Quienes abogan por este tipo de contrato afirman que así se facilita el acceso de la mujer al empleo. Lo que no dicen es que se trata del acceso a un estado de discriminación normalizada, que perpetúa la posición dependiente y subalterna de la mujer trabajadora; lo escaso del salario y de las coberturas sociales confirman el carácter de segundo ingreso de este “salario femenino”, se hace impensable la promoción profesional y se acentúan la dedicación de la mujer al trabajo dentro de casa, confirmando éste como tarea femenina. En definitiva, el contrato a tiempo parcial mantiene a las mujeres en una situación de inseguridad económica que acentúa su posición subalterna, encerrándolas en un círculo del que difícilmente pueden escapar.

Por último, en lo que respecta al empleo a tiempo parcial en general, hay que indicar que el mismo no es, evidentemente, la reivindicación de reducción de jornada sin reducción de salario, ni es tampoco, la reducción de jornada con reducción equivalente de salario. Es, en realidad, reducción de jornada con reducción más que proporcional de salario, o no reducción de jornada con reducción de salario.

En lo que afecta a los contenidos concretos del anteproyecto, conviene recordar algunos aspectos relevantes:

- El establecimiento del tope máximo del 77% de la jornada ordinaria no consigue recuperar los niveles anteriores a la reforma de 1993-1994, cuando el tope máximo era de dos tercios. Tampoco se prevé un límite mínimo de duración que evite situaciones marginales con jornadas ínfimas. No parece que a cuatro años vista, las personas afectadas vayan a tener muchas posibilidades de ver reconocida la jornada realmente realizada.
- El principal mecanismo de mejora de la protección social previsto en el anteproyecto, el coeficiente corrector del 1,5 (aplicable sólo a la jubilación e incapacidad permanente) atenúa

pero no elimina una doble discriminación existente en la normativa actual: la exigencia de un mayor periodo de cotización para acceder a las prestaciones, y la discriminación sexual indirecta que supone el hecho reseñado de que el empleo a tiempo parcial es un empleo feminizado.

- El texto no se limita, como se quiere hacer creer, a mejorar algunas coberturas sociales, sino que, además, aumenta sustancialmente la flexibilidad del empleo a tiempo parcial. Hasta ahora, todas las horas que sobrepasaban la jornada normal tenían la consideración de horas extras. A partir de ahora, con la introducción de un nuevo concepto, el de horas complementarias, los empresarios ven aumentado notablemente su capacidad de disposición sobre las trabajadoras y trabajadores, en un 15% legal, ampliable por convenio hasta un 30%. Es cierto que los empresarios no han conseguido barra libre, que es lo que pretendía, pero no lo es menos que a partir de ahora los márgenes legales de flexibilidad aumentan notablemente. Habría que añadir que la regulación de estas horas complementarias parece un diseño de laboratorio, pero es muy difícil su aplicación y control real.
- Igualmente, queremos llamar la atención sobre el hecho de que el nuevo régimen de seguridad social no se aplicará a los contratos vigentes, lo que contrasta con lo que suele ocurrir habitualmente cuando hay restricción de derechos, momentos en los que dicha restricción afecta de inmediato a todo el mundo (por ejemplo, en lo que respecta al tiempo parcial, la reforma de 1993 o la anterior de 1980).

Por otra parte, queremos señalar que existen carencias notables en lo referente a la protección social. Queremos indicar algunas:

1) En lo que afecta a la prestación por desempleo:

**La regla segunda del art. 2 del Anteproyecto, en su letra a) omite toda referencia al desempleo. Debe entenderse implícitamente que sigue vigente el art. 3.4 del Reglamento de Protección al Desempleo, de acuerdo con el cual “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”. Sin embargo, parece adecuado que el Real Decreto-Ley se refiera explícitamente a esta cuestión.**

2) Sobre los periodos de cotización:

**La regla segunda del art. 2 del anteproyecto utiliza como divisor, para el cálculo de los días teóricos de cotización la equivalencia del cómputo de 1826 horas anuales, es decir, de la jornada máxima legal. Con esta postura, la norma pretende empeorar el régimen actualmente vigente, para que resulte más difícil el acceso a las diversas prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial. En efecto, la actualmente vigente disp. adic. novena del RD 2319/93 utiliza como divisor la jornada habitual de que se trate: Dice su apartado primero que “... a tal fin, ....el número de días teóricos será el resultado de dividir.....por el número de las que constituyen la jornada habitual para la actividad de que se trate.”**

3) Sobre la base reguladora para el subsidio de maternidad:

**Frente a la norma vigente (RD 489/1998) que ordena el cómputo de las cotizaciones de los últimos 90 días, el Anteproyecto opta por tomar cotizaciones de los últimos 365 días. Con esta solución se toman bases más antiguas (cuya integración no se resuelve) y con ello el resultado previsible es una merma de la cuantía de la prestación de maternidad. Además se produce una diferencia abismal, no justificada, entre las bases que se toman para el subsidio de incapacidad temporal (noventa días) y para el de maternidad**

(trescientos sesenta y cinco).

4) Sobre la limitación del coeficiente multiplicador a la jubilación e incapacidad permanente:

**Los efectos de dificultad de acceso a las prestaciones que se producen por el cálculo de los días teóricos de cotización, se dulcifican para jubilación e incapacidad permanente con la aplicabilidad de este coeficiente del 1,5. Sin embargo, no resulta coherente que se deje de aplicar para las prestaciones que requieren otros períodos de carencia. Resultará así que para el subsidio por maternidad, una trabajadora o un trabajador que trabajen a media jornada necesitarán 360 días de cotización, lo mismo para la incapacidad temporal y para la muerte y supervivencia. Además, en cuanto más se reduzca la jornada, será más y más dificultoso el acceso a todas estas prestaciones.**

**Este tema reviste consecuencias todavía más drásticas para las pensiones de viudedad y orfandad desde una situación de no alta. La Ley 66/1997 exige en estos casos 22 años cotizados, saliendo al paso de una jurisprudencia que omitía el requisito del alta por cuestiones humanitarias. Resulta ahora muy poco razonable que no se aplique a este supuesto ningún índice corrector, que en este caso es aún más perentorio.**

5) Sobre los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos del Régimen Agrario Especial:

**El CES no comparte la exclusión de los fijos discontinuos del régimen agrario. No encontramos ninguna explicación y va contra el principio de equiparación y homogeneidad entre regímenes que predica el art. 10 de la LGSS.**

6) Sobre el contrato de relevo:

**Se flexibiliza el margen de jornada que debe realizar el relevista y el relevado (este, entre un 23 y un 70% de la jornada). Sin embargo, no se solucionan los problemas de seguridad social. Hasta ahora se aplica el art. 14 del Real Decreto 1991/1984, que ordena que se computen, aumentadas en un 100%, las cotizaciones del jubilado parcial. Esto era lógico en un sistema de reparto de jornada al cincuenta por cien. Pero, si esta regla se mantiene literalmente, resultará que un jubilado parcial que trabaje un 23% de la jornada sólo cotizará teóricamente por un 46 por ciento de la misma. Esto no parece que sea asumible para ningún jubilado parcial. Desde luego, no es incentivo suficiente. Así planteada, creemos que esta medida no va a servir efectivamente para el reparto del empleo.**



VOTO PARTICULAR DE LUIS BURGOS DE CIG, MIKEL NOVAL DE ELA Y MIGUEL RODRIQUEZ PIÑERO DEL GRUPO TERCERO.

El Anteproyecto prevé un complicado sistema de prestación y consolidación de las horas complementarias, en lo que supone quizás la más significativa novedad del nuevo régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. Este sistema puede dar lugar a una elevada litigiosidad, tanto por los posibles incumplimientos de su regulación que puedan producirse, como por las diferencias en el cálculo del número de horas complementarias, su período de cómputo y su momento de prestación. El Anteproyecto de Real Decreto-Ley no contiene previsión alguna respecto de los aspectos procesales de estas cuestiones, por lo que cabe esperar que todos los litigios suscitados en torno a ellas sean tramitados a través de la vía del proceso ordinario previsto en los artículos 80 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. El Consejo Económico y Social estima que esta vía no es la más adecuada para este tipo de pretensiones, sino que es conveniente que estos litigios se substancien a través de algún proceso especial, como lo son los de vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previstos en los artículos 125 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Es por ello que el Consejo Económico y Social sugiere al Gobierno que prevea o bien un cauce procesal especial para este tipo de litigios, o bien que éstos sean ordenados a través de alguno de los ya existentes en nuestra legislación procesal social.

VOTO PARTICULAR DE LUIS BURGOS DE CIG, MIKEL NOVAL DE ELA Y MIGUEL RODRIQUEZ PIÑERO DEL GRUPO TERCERO.

El Anteproyecto prevé un complicado sistema de prestación y consolidación de las horas complementarias, en lo que supone quizás la más significativa novedad del nuevo régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. Este sistema puede dar lugar a una elevada litigiosidad, tanto por los posibles incumplimientos de su regulación que puedan producirse, como por las diferencias en el cálculo del número de horas complementarias, su período de cómputo y su momento de prestación. El Anteproyecto de Real Decreto-Ley no contiene previsión alguna respecto de los aspectos procesales de estas cuestiones, por lo que cabe esperar que todos los litigios suscitados en torno a ellas sean tramitados a través de la vía del proceso ordinario previsto en los artículos 80 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. El Consejo Económico y Social estima que esta vía no es la más adecuada para este tipo de pretensiones, sino que es conveniente que estos litigios se substancien a través de algún proceso especial, como lo son los de vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previstos en los artículos 125 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Es por ello que el Consejo Económico y Social sugiere al Gobierno que prevea o bien un cauce procesal especial para este tipo de litigios, o bien que éstos sean ordenados a través de alguno de los ya existentes en nuestra legislación procesal social.

