

LA MUJER AGRARIA Y LAS DIFERENTES FORMAS CONTRACTUALES LABORALES: ESPECIAL MENCIÓN AL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Dra. Luisa Vicedo Cañada

Profesora Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"

ABSTRACT: En este trabajo se pretende poner de manifiesto, en primer lugar, la carencia de especialidades en materia contractual laboral agraria, aplicándose las mismas figuras que las de la legislación laboral común, y, en segundo lugar, resaltar de entre todos los tipos contractuales agrarios aplicables cual podría ser el más apropiado a la mujer agraria para poder compatibilizar la vida familiar y laboral, así como el que resultaría más idóneo para enfrentarse a los problemas del trabajo en la agricultura, especialmente de la mujer, y la solución que aportaría en estos casos concretamente el trabajo a tiempo parcial.

SUMARIO: I. La regulación de las diferentes formas contractuales laborales de la prestación laboral agraria. II. La modalidad de prestación parcial en la mujer agraria. 1. Surgimiento de la modalidad. 2. El trabajo a tiempo parcial y la mujer agraria. III. Valoración del tiempo parcial: ventajas. IV. La regulación del trabajo a tiempo parcial. 1. La regulación del trabajo a tiempo parcial en las leyes laborales agrarias españolas: Evolución histórica. A) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969. B) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975. C) El Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000. 2. El trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral interna.

I. LA REGULACIÓN DE LAS DIFERENTES FORMAS CONTRACTUALES LABORALES DE LA PRESTACIÓN LABORAL AGRARIA

El Derecho del Trabajo, entre otros fines y concretamente en cuanto a nuestro objeto de estudio respecta, se ocupa de regular la relación laboral agraria. Cada día se está alejando más, el Derecho del Trabajo Agrario de la especialización, existente hace unas décadas, particularmente con las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales.

Actualmente, no se puede hablar de un derecho del trabajo netamente agrario, ello se debe a que el legislador ha considerado¹, que las diferencias que se producen entre el trabajo en general y el agrario no son, en suma, tan relevantes como para provocar la necesidad de crear un régimen jurídico especial que se ocupe de este tipo de prestaciones de forma dependiente del Ordenamiento Laboral.

Así, ha optado por la no fragmentación sectorial de este ordenamiento, debido básicamente a que la regulación de la relación contractual que el ordenamiento jurídico laboral ofrece es genérica, y resulta aplicable a cualquier sector, de tal manera que puede afirmarse que las peculiaridades existentes en los distintos subsectores económicos no pueden llevar a la parcelación del derecho laboral. De producirse este hecho podría dar lugar a la existencia de un número indefinido de diferentes derechos del trabajo, que aflorarían dependiendo del ámbito funcional en el que fuera a aplicarse.

En síntesis, podemos afirmar que el derecho del trabajo regula la relación laboral agraria, pero no a través de una ordenación distinta de la común, sino que se

¹. De la Villa, L.E., "La ordenanza general de trabajo en el campo", pp.16-147 propone como aceptada la unidad del derecho español del trabajo, pero sin "ignorar el alcance de algunas importantes particularidades que el trabajo agrícola ofrece en cuanto a su régimen jurídico laboral" en VVAA., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.

aplica a esta prestación de servicios la legislación laboral general², salvo las peculiaridades que establece el propio Laudo. Éste determina en su artículo 2.3 que “*la entrada en vigor de un convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo...El referido Acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo...*”.

Asimismo, el artículo 2.4 del Laudo dispone que “*El presente Laudo será aplicable en aquellas empresas en las que, estando reguladas por un convenio colectivo, dicho convenio no contemple todas o algunas de las materias reguladas en el presente Laudo*”.

En consecuencia, y a tenor de lo dispuesto en el Laudo, podemos decir que en respuesta a su orden de aplicación, el Convenio colectivo lo será de forma preferente, el Laudo entrará en juego de forma supletoria, — pero en ambos casos con sujeción a la legislación laboral ordinaria— y que en todo lo no previsto por estas dos disposiciones se estará a lo que disponga el ordenamiento laboral común.

Por lo que podemos concluir que, actualmente, en primer lugar, la relación laboral que se celebra en este sector se somete al régimen jurídico común del contrato de trabajo (por tanto a las modalidades contractuales laborales) y a sus fuentes (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores); en segundo término, podemos afirmar que aquellas particularidades conectadas directamente con la actividad agraria serán las que se deberán ser reguladas específicamente en el Convenio colectivo correspondiente, o en todo caso en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2.000, y no por la legislación laboral general³.

Por tanto, las formas contractuales laborales y los distintos tipos de contratos de trabajo previstos en la legislación laboral común son aplicables todos a las prestaciones de servicios que llevan a cabo las mujeres en el mudo agrario y agroalimentario.

Hay que tener en cuenta, por un lado, que las particularidades propias de este sector, al igual como ocurre con otras actividades, han de ser contempladas en los convenios colectivos con el fin de confeccionar una normativa que regule de forma más adecuada las necesidades propias de este tipo de prestaciones. Esta exigencia surge porque el derecho del trabajo regula de una forma genérica la relación laboral, sin detenerse a establecer las notas típicas de cada prestación de servicios. Debido a que pretende diseñar una regulación que sea aplicable, en principio, a cualquier tipo de relación laboral - salvo las que poseen el calificativo de especiales, para las que ha diseñado una normativa especializada, pero dependiente del Ordenamiento Jurídico Laboral⁴-.

Por otro lado, dado que el Laudo sustitutorio de la Ordenanza no ha incluido una clasificación de las modalidades la única mención indirecta del Laudo hacia las formas contractuales sin regularlas ni clasificarlas se halla en regulación de los efectos

². De la Villa, L.E., “La ordenanza general de trabajo en el campo” en *La problemática...*, *op.cit.*

³. Sanz Jarque, J.J., *Derecho Agrario*, 1975, p.592, las excepciones frente al régimen común no son sustanciales y nacen de la especialidad del trabajo en el campo.

⁴. Ver artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, se trata de una lista ampliada mediante ley en la que se enumeran una serie de relaciones laborales a las que el legislador ha otorgado la nomenclatura de “especiales”. Ello es debido o, bien a la particularidad del trabajo pactado, o bien por la calidad de los sujetos prestadores, cuestión que ya se trató en el Capítulo tercero y que se las diferenció de las modalidades contractuales.

de las incidencias meteorológicas se lleva a cabo por el artículo 23 del Laudo⁵, que distingue entre trabajadores fijos y temporeros y eventuales, al igual que lo hacía la Ordenanza (ésta también incluía a los interinos). Para los primeros de ellos, dispone que las horas perdidas, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. En cuanto a los trabajadores temporeros y eventuales, se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Por el contrario, percibirán íntegramente el salario si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

En los convenios colectivos aplicables al sector agrario por lo general se producen distintas situaciones, aquellos Convenios que no prevén las modalidades contractuales y aquellos que sí lo hacen, y que lo que suelen hacer es reproducir aquellas previsiones ya establecidas por la legislación laboral común y en rara establecen algunas peculiaridades.

Por todo ello en este trabajo se pretende poner de manifiesto, en primer lugar, la carencia de especialidades en materia contractual laboral agraria, aplicándose las mismas figuras que las de la legislación laboral común, y, en segundo lugar, resaltar de entre todos los tipos contractuales agrarios aplicables cual podría ser el más apropiado a la mujer agraria para poder compatibilizar la vida familiar y laboral, así como el que resultaría más idóneo para enfrentarse a los problemas del trabajo en la agricultura, especialmente de la mujer, y la solución que aportaría, nos referimos concretamente al trabajo a tiempo parcial.

II. LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN PARCIAL EN LA MUJER AGRARIA

1. Surgimiento de la modalidad

⁵. Artículo 23 del Laudo del Campo- Incidencias climatológicas *“Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50% por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El periodo de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.*

A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50% del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido”.

El trabajo a tiempo parcial apareció en el mercado laboral de los países desarrollados en la década de los años 60; mas sin embargo, hubo que esperar hasta la década de los años 80⁶ para que se convirtiera en una modalidad contractual extendida y digna de estudio y de regulación.

En este sentido, y ya desde un principio, ciertos colectivos heterogéneos empezaron a manifestar sus reservas ante la regulación del trabajo a tiempo parcial⁷: se trataba tanto de grupos feministas, que temían que se perpetuase la posible situación de inferioridad de la mujer en dicha modalidad contractual, como de ciertos movimientos sindicales que entendían que con la regulación del trabajo a tiempo parcial⁸, se establecía un freno a la reducción de jornada.

Pero entre las razones que impulsaron el nacimiento de esta modalidad, cabe destacar su capacidad para aprovechar las condiciones particulares de ciertos trabajadores. Así, en un primer momento, la figura del trabajo a tiempo parcial fue concebida como la forma contractual ideal para aquellos trabajadores que pretendían desempeñar una segunda actividad, llegando a ser considerada una fórmula idónea para realizar el trabajo profesional extradoméstico, además del familiar.⁹

De este modo, se propició la actividad laboral de un determinado grupo de trabajadores que ha sido analizado sociológicamente por autores como J.P. JALLADE¹⁰, según el cual la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial está constituida por mujeres que desean compaginar su vida profesional con las obligaciones familiares¹¹, siendo una excepción en el caso de los hombres. Según algunos autores, el arquetipo de trabajador a tiempo parcial¹² sería, una mujer de más de 30 años, normalmente casada, con una media de dos hijos de más de seis años, con un nivel bajo de estudios, y que desempeña una actividad laboral no excesivamente remunerada, con poca cualificación, y con escasas posibilidades de promoción, en una empresa pequeña del sector terciario no público¹³.

Mas en una segunda fase, la propia concepción del trabajo a tiempo parcial ha ido ampliándose ante el auge de esta modalidad contractual, que, ante la profunda crisis del empleo, se ha convertido en una medida útil -aunque controvertida-, que además de favorecer el aumento de la ocupación en una buena parte de las empresas

⁶. Así sus primeras regulaciones datan: en España la Ley 8/1980 Estatuto de los Trabajadores; en Francia, una Ordenanza de 26 de marzo de 1982; en Italia la Ley 863/1984 y en Alemania la Ley de Fomento del Empleo, de 26 de abril de 1985.

⁷. Pedrajas Moreno, A. "El trabajo a tiempo parcial". *La reforma del mercado laboral*. Valladolid, 1994, p. 131.

⁸. Ramírez Martínez, JM, "Trabajo a tiempo y contrato de relevo", en *Comentarios a las Leyes Laborales* dirigidos por E. Borrajo Dacruz, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1985, p. 262, distingue entre ventajas e inconvenientes del trabajo a tiempo parcial, explicando éstos últimos por qué ciertos medios sindicales y feministas lo conceptúan *como un trabajo marginalizado y precario*.

⁹. Borrajo Da Cruz, E. "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad social", en RPS, número 120, octubre-diciembre, 1978, pp. 47- 50.

¹⁰. El 75% de los trabajadores ocupados a tiempo parcial son mujeres, aunque cabe decir, que en nuestro país la proporción de trabajadoras a tiempo parcial respecto al total de asalariadas afecta al 16.5%, mientras que en la Unión Europea se supera el 30% como media.

¹¹. Jallade, J P: *Europa a tiempo parcial*, París 1982, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 269.

¹². Jallade, JP. *Europa a...*, op. cit, p. 199. En esta misma línea, Ramírez Martínez, JM " Trabajo a..." op. cit., pp. 259 y 263.

¹³. Cabe aquí recordar la importancia de la voluntariedad de las trabajadoras, a la hora de descartarse por el TTP, como único medio de compatibilizar las tareas domésticas con el desarrollo profesional. Vid. González. F y Rodríguez- Piñero. M, "La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial" *Relaciones Laborales*, nº 20, 1989, p. 93.

que exigen trabajadores de poca cualificación¹⁴, está comenzando a extenderse a trabajadores jóvenes de elevada cualificación, y a mujeres con estudios superiores.

De este modo, la modalidad del trabajo a tiempo parcial ha pasado a ser la modalidad laboral utilizada para dar empleo a un amplio grupo de trabajadoras: aquellas que valoran disfrutar de tiempo libre para desempeñar actividades no profesionales, las afectadas por algún tipo de minusvalía, las que lleven a cabo actividades domésticas, las mujeres que pretenden compatibilizar la vida familiar con la laboral, las trabajadoras agrarias que desempeñan una actividad que tiene que ser complementada con otro trabajo en la industria o en los servicios; las que no pueden encontrar un trabajo a jornada completa, las que preparan paulatinamente su retirada del mercado laboral, las que realizan un tipo determinado de actividad que se desarrolla a tiempo parcial, las llamadas trabajadoras maduras, que no pueden competir profesionalmente con las nuevas generaciones, por motivos de cualificación intelectual o física (por razones de edad tengan debilitadas sus aptitudes para el trabajo), y por último, también, el colectivo juvenil de mujeres¹⁵.

2. El trabajo a tiempo parcial y la mujer agraria

La figura del trabajo a tiempo parcial - caracterizada por poseer una jornada de trabajo inferior a la habitual - cobra gran importancia en la empresa agraria, tanto en la propia explotación agrícola como en las actividades conectadas con la misma. Esta relevancia surge porque se trata de una modalidad contractual necesaria al sector agrario, al ser capaz de dar solución a toda una serie de situaciones y escollos que hoy rodean a esta actividad tanto por su especial naturaleza, como por su necesidad de adaptarse a un sistema productivo tradicional y dependiente de la climatología, de su temporalidad, etc.

Vamos, pues, a enumerar los problemas del trabajo en la agricultura, y la solución que aporta el trabajo a tiempo parcial, algunos de ellos los analizamos a continuación, a saber:

En primer lugar, la agricultura moderna se enfrenta a nuevos factores sociales que agravan la situación de los empresarios agrarios: uno de ellos es el sucesivo abandono de la población activa del campo español y europeo. El otro, deriva de los problemas que plantea el trabajo eventual necesario en la agricultura y que origina un subempleo estructural en muchas regiones y comarcas; la atracción que ejerce sobre el agricultor el trabajo continuado en las industrias, servicios de las zonas urbanas, en empleos con sueldos fijos y mejores; la educación en zonas rurales bajo prismas de vida urbana que acostumbran a los niños a ansiar la vida de la ciudad, lo que a menudo obliga a los jefes de las explotaciones a jubilarse, a abandonar, o vender o arrendar sus tierras.

En segunda instancia, nos encontramos con el eterno problema que caracteriza tradicionalmente la actividad agraria y es su baja rentabilidad; por lo que en muchos casos, va dejando de ser una actividad principal y habitual o de dedicación preferente, y pasa a constituir una actividad que tiene que ser complementada con otro trabajo en la industria o en los servicios. Todo ello deriva en una escasez de mano de obra.

¹⁴. Jallade, JP. *Europa a*, op.cit, pp 277- 282. Afirma que el rápido aumento del trabajo a tiempo parcial, es un fenómeno de larga duración, y es durante los años de crecimiento fuerte y sin paro, cuando el trabajo a tiempo parcial más fuertemente se ha desarrollado.

¹⁵. Datos extraídos de *Perspectivas del empleo 1992. Informes OCDE*, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1992, p. 441 y del Boletín elaborado por el Gabinete de Estudios del CES "Panorama sociolaboral de la mujer en España", número 6, octubre de 1996.

Estas razones avalan, la agricultura a tiempo parcial que está sustituyendo al ejercicio de la actividad como principal, pero constituye la única forma que frena el abandono definitivo de las tierras, y la subsiguiente despoblación y pérdida de vida en las zonas rurales.

De ahí la necesidad de adoptar estas nuevas fórmulas que va tomando la actividad a través de las cuales sea posible compatibilizar el trabajo en la agricultura con puestos de trabajo por cuenta ajena en la propia actividad agraria, en la industria o servicios de la zona. Nos encontramos ante un pluriempleo parcial, constituyendo la figura del trabajo a tiempo parcial una posible vía de solución a estas situaciones.

En tercer término, resulta relevante el trabajo a tiempo parcial por su capacidad de adaptación a las necesidades estructurales y coyunturales que en el seno de la empresa agraria puedan surgir, como consecuencia de su carácter estacional o de campaña, su dependencia de la climatología, al practicarse al aire libre (mal o buen tiempo), adelanto o retraso en las recolecciones, variedad de los productos agrarios, etc).

Finalmente, se halla la dificultad de encontrar mano de obra disponible. Esta circunstancia ha llevado a algunos empresarios agrícolas a optar por recurrir a emigrantes ilegales, y en otros casos, a compartir a las trabajadoras agrícolas entre varios empresarios, de tal manera que estas trabajadoras por cuenta ajena pasan a prestar servicios en el régimen de pluriempleo, bajo la modalidad contractual idónea para dar respuesta a esta realidad social: el trabajo a tiempo parcial.

Los datos de la EPA demuestran que la agricultura continua siendo una profesión mayoritariamente masculina, en la que únicamente trabajan un 26% de mujeres. La incorporación de un mayor número de mujeres a la agricultura y ganadería, al igual que ha sucedido en otros sectores de la vida económica, es uno de los principales retos cara al futuro, y una de las vías que facilitaría su incorporación sería el trabajo a tiempo parcial.

III. VALORACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL: VENTAJAS

Hemos podido comprobar el aumento paulatino de esta figura desde su introducción hasta nuestros días a lo largo de sus sucesivas reformas, cosa que nos hace pensar que este contrato a tiempo parcial está destinado a convertirse en un tipo contractual de gran relevancia práctica en cuanto ofrece solución tanto a las aspiraciones planteadas por parte de las trabajadoras agrarias, como a las necesidades puestas de manifiesto por la otra parte contratante, en este caso, los empresarios.

La utilidad de este tipo contractual reside en solventar procesos productivos, faltas de trabajo, épocas de crisis, aumentos de trabajo en determinadas épocas del año muy común en el mudo agroalimentario (tiempo parcial concentrado y fijo-periódico).

Así, en estos momentos de falta de trabajo resulta una herramienta útil como modo de reparto de empleo, así de hecho el Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de Marzo de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, representaba una muestra más y un paso hacia delante en la consideración del legislador por el tiempo parcial, pero no por un tiempo parcial precario, si no por un tiempo parcial estable, y no sólo en igualdad de condiciones respecto al tiempo completo, sino incluso yendo a mejorar la contratación a tiempo parcial respecto el tiempo completo. De hecho se modificaba el anterior artículo 2.7 de

la Ley 43/2006 aumentando las bonificaciones indefinidas a tiempo parcial de los colectivos enumerados en tal precepto en un 30%.

Además, se incluía a la trabajadora a tiempo parcial con una jornada muy reducida, -inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo- entre los trabajadores cuya contratación podía dar lugar a bonificación como si de una desempleada se tratara. Por lo que, las trabajadoras a tiempo parcial con jornadas muy reducidas también podían beneficiarse de ese programa de fomento de empleo.

La fuerza de esta modalidad reside, pues, en su flexibilidad tanto en la duración de la jornada como en su distribución, y las posibilidades que se derivan de esta versatilidad.

En 1994 únicamente alrededor del 8 por cien del total de los trabajadores ocupados lo eran a tiempo parcial; en el año 2006 el trabajo a tiempo parcial representó el 23,5% del total de los contratos de trabajo celebrados en ese año; en el 2007 el 12,66% de los asalariados lo era ya a tiempo parcial; en el primer cuatrimestre de 2008 ha supuesto el 23% de las contrataciones totales de ese período, y el 12,32% del total de la población activa en 2008 era a tiempo parcial. En 2009 ha representado el 18,85% en el segundo trimestre y el 12,78% en el tercer trimestre. Por tanto, podemos decir que la evolución de los contratos a tiempo parcial en España ha sido nada menos que espectacular en los últimos años. Desde el año 1994, el número de contrato se ha multiplicado considerablemente, llegando ahora a tener más de dos millones de personas que trabajan a tiempo parcial.

El tiempo parcial cobra su importancia no ya por la cantidad de trabajadores, sino por que se trata de cifras que han ido aumentando en estos últimos años y más en tiempos de crisis como una medida de reparto y fomento de empleo, así y aunque antes no llegábamos a la media europea, actualmente cada vez estamos más cerca de la zona euro del 20 por cien. En Francia representa el 17%, el 25% en el Reino Unido, el 40% en los Países Bajos y en Suecia el 27,3%.

Se observa un crecimiento anual de las trabajadoras a tiempo parcial, como resultado principalmente de la crisis.

De forma paralela, también se viene observando un aumento del tiempo parcial voluntariamente solicitado por el trabajador, ya que en 2007 el 40,70% de los asalariados a tiempo parcial opta por el tiempo parcial voluntariamente (porque no quiere trabajar a tiempo completo; por asistencia a cursos, por obligaciones familiares) frente al 31% que lo hace porque no encuentra un empleo a tiempo completo.

En 2008 el 36,8% de los asalariados a tiempo parcial opta por el tiempo parcial voluntariamente (porque no quiere trabajar a tiempo completo; por asistencia a cursos, por obligaciones familiares) frente al 34,6% que lo hace porque no encuentra un empleo a tiempo completo. En años anteriores como el 2006 el 31,9% de los asalariados a tiempo parcial lo son porque no encontraron trabajo a tiempo completo; en 2005 el 31,6%; en 2003 y 2004 el 18,6% y el 19%, respectivamente.

Además cabe decir que el legislador propicia que se siga creando empleo a tiempo parcial porque lo concibe como el cauce idóneo de lucha contra el desempleo. De ahí el aumento del 18,6% del 2003 al 36,8% del 2008 de los trabajadores a tiempo parcial que lo son porque no pueden encontrar un empleo a tiempo completo, pero sí a tiempo parcial. El porcentaje ha aumentado durante la crisis, cuando ante la falta de empleo, los demandantes han tenido que aceptar lo que hay.

Por tanto, podemos resaltar como la principal utilidad de este tipo contractual el solventar procesos productivos, faltas de trabajo, épocas de crisis, aumentos de trabajo

en determinadas épocas del año (tiempo parcial concentrado y fijo-periódico). Se sigue considerando al mismo como una figura relevante en el crecimiento del empleo, como medida de reparto de empleo en momentos de crisis, como herramienta útil y alternativa a otras vías de reducción de costes y que permite -como ocurre en otros países europeos- realizar ajustes «menos traumáticos», al reducir jornada en lugar de plantilla. Se adjunta gráfico que pone de manifiesto la caída del empleo en el sector agrario.



Por tanto, supone el tiempo parcial una reducción de la jornada como una medida atenuatoria de las reducciones de plantillas para las trabajadoras (ERE's y despidos económicos, que solamente en el período de enero a agosto los trabajadores afectados por expedientes autorizados ascienden a 419.968 personas¹⁶, pero sólo el 3% tiene reducción de jornada).

Como ya hemos concluido que la relación laboral agraria se somete a la legislación laboral común, salvo las especialidades que se puedan prever en el Convenio colectivo correspondiente, nos resulta interesante, en un momento en el que sobresale el fenómeno de los expedientes de regulación de empleo, habrá, pues, que tener en cuenta que a los trabajadores agrarios se les aplica la misma regulación que al resto de los trabajadores en esta materia.

Abordando brevemente los diferentes supuestos que se pueden plantear a tenor de un expediente de regulación de empleo, podemos decir que el artículo 51 del ET permite mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, en lo que se denomina período de consultas, y por motivos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor establecer extinciones del contrato de trabajo, suspensiones de los contratos o reducciones de la jornada de trabajo.

La posibilidad de suspensiones del contrato de trabajo y de reducciones de jornada pactadas conlleva aminorar los efectos del despido y evitan los fatales resultados del mismo. Suponen pues medios que pretenden evitar o reducir los efectos del despido colectivo.

Así, puede ocurrir que ante la medida inicialmente propuesta por el empresario: el despido en el período de consultas - tras la negociación con los representantes legales de los trabajadores - se logre atenuar esta medida, planteando otras soluciones. Estas soluciones pasan a menudo por la reducción de la jornada o por suspender

¹⁶. Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

temporalmente las relaciones laborales (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores), de forma que a tenor del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores las extinciones a priori previstas pueden terminar en la suspensión de la relación laboral o en la adopción de reducción de jornadas.

De tal manera que la trabajadora pase a prestar sus servicios en una jornada inferior o interrumpe su prestación, lo que supone para el empresario que los gastos salariales sean menores. Este hecho puede contribuir a garantizar la viabilidad del proyecto empresarial en el futuro y a superar esa mala situación. Se trataría, pues, de una medida transitoria que pretendería a través de una reducción de jornada o suspensión del contrato, dar solución a una situación de crisis empresarial.

Esta suspensión de la relación laboral o aminoración de la jornada se acuerda con los representantes legales de las trabajadoras y se encuentra fundamentada en una causa que goza de carácter temporal; es decir, la suspensión y reducción se producen porque existe una razón económica, técnica, organizativa o de producción, y como una solución a la superación del problema, pero que una vez salvado, se volverá a la relación laboral anterior o la jornada laboral inicialmente pactada: la de a tiempo completo.

A través de la vía de los expedientes de regulación de empleo se pueden generar tres situaciones distintas, la extinción de la relación laboral; la suspensión de la misma; o la reducción de la jornada del contrato de trabajo inicialmente pactado. Estas dos últimas opciones suponen una alternativa importante a la destrucción de empleo, especialmente la reducción de jornada, ya que la suspensión supone la interrupción temporal de la totalidad de la prestación y la percepción correspondiente del derecho de desempleo, mientras que la reducción no interrumpe el contrato de trabajo, sino únicamente aminora parte de su jornada, generando en este caso derecho a desempleo parcial.

Esta medida de la reducción es realmente de gran utilidad si tenemos en cuenta que en los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

En cuanto a las distintas versiones de ERE utilizados cabe decir que los ERE de reducción de jornada, lo más parecido al tan debatido modelo alemán, siguen utilizándose muy poco en el mercado laboral español. Hasta septiembre, se habían autorizado 1.632 expedientes de reducción de jornada, es decir, que de los 14.823 ERE presentados en este periodo sólo uno de cada diez se correspondía con esta modalidad. Sólo un 3,49% de los trabajadores afectados por un ERE se encuentra con reducción de jornada frente al 80,59% que se hallan en suspensión temporal de su contrato de trabajo; y el 15,91% han terminado despedidos.

En España sólo uno de cada diez ERE son de la vertiente de reducción temporal de jornada.

Además el tiempo parcial juega un papel clave en cuanto al régimen de compatibilidades con la prestación por desempleo, ya que ésta es compatible con el trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena, deduciéndose la parte proporcional del tiempo trabajado. Por cada día que se encuentre en esa situación se consume un día

entero de prestaciones, o sea que los meses de contrato a tiempo parcial consumirían meses de la prestación por desempleo que tuviera pendiente.

Respecto al subsidio es también compatible el trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena siempre que el salario percibido, o la suma de éste con otras rentas, no superen el 75% del salario mínimo interprofesional.

Destaca también el tiempo parcial por su adaptación a las necesidades tanto de las empresas como de las trabajadoras (formación, obligaciones familiares, enfermedad o discapacidad).

Las ventajas que extraen los empleadores del trabajo a tiempo parcial radican principalmente en las oportunidades que les brinda para recortar horas innecesarias de trabajo o reducir el recurso a unas horas extraordinarias más caras.

Así, en estos momentos de falta de trabajo el contrato a tiempo parcial es una "figura atractiva" tanto para empresarios como trabajadoras, "voluntaria, plena de derechos y estable", no como una "fórmula mágica" para generar empleo, pero sí resulta una vía de empleo útil, en el sentido de reparto de empleo. Debido a la crisis desde septiembre de 2007 el peso de este tipo de contratos ha crecido 5,5 puntos en España.

De hecho el Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de Marzo de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, representa una muestra más y un paso hacia delante en la consideración del legislador por el tiempo parcial, pero no por un tiempo parcial precario, si no por un tiempo parcial estable, y no sólo en igualdad de condiciones respecto al tiempo completo, sino incluso yendo a mejorar la contratación a tiempo parcial respecto el tiempo completo.

Gráfico de Evolución del tiempo Parcial en España

La evolución de los contratos a tiempo parcial en España ha sido nada menos que espectacular en los últimos años. Desde el año 1996, el número de contrato se ha multiplicado por 3, llegando ahora a tener más de 2 millones de personas que trabajan ahora a tiempo parcial.



Fuente: MTIN - España

El trabajo a tiempo parcial para las mujeres:

El 72% de los contratos parciales son de mujeres, y el 27,6% de las mujeres trabajan a tiempo parcial según las cifras del Ministerio de trabajo e inmigración. Sólo una

tercera parte (34,8%) de todas las mujeres que trabajan con un contrato de duración temporal lo hacen a tiempo parcial, frente al 65,2% que lo hace por tiempo indefinido.

	TIEMPO PARCIAL			
	Total	Varones	Mujeres	% Mujeres
TOTAL	2.436.234	682.177	1.754.047	72,0
DURACIÓN INDEFINIDA	1.369.557	364.697	1.004.858	73,4
DURACIÓN TEMPORAL	1.066.678	317.479	749.189	70,2

Fuente: MTIN - España

IV. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1. La regulación del trabajo a tiempo parcial en las leyes laborales agrarias españolas: Evolución histórica

Como hemos visto es el Derecho laboral el que se encarga de regular las condiciones laborales de las prestaciones de servicios que se producen en el sector agrario mediante una normativa especial. Con este fin contempla sus particularidades y les otorga una regulación especial coherente y adaptada a sus exigencias, mientras que en todos los demás aspectos que no planteen rasgos propios, resultará de aplicación el ordenamiento laboral común.

Por lo que concierne al trabajo a tiempo parcial habrá que tener en cuenta si esa normativa especial que, dentro del derecho del trabajo, se encarga de regular el trabajo agrícola, establece alguna previsión o especialidad al respecto, o si por el contrario silencia el tema, pasando a aplicarse directamente la regulación general.

Vamos a seguir el desarrollo de su regulación, a través de la evolución de las normas laborales españolas a partir de la década de los 40.

En los inicios de los años 40 se produce el primer intento de una normativa uniforme y especializada que regule la actividad agrícola.

En esta reglamentación no se observa que existiera alguna mención al tiempo parcial, por lo que debemos remitirnos a lo que se hubiera previsto al respecto en el Ordenamiento jurídico común. En consecuencia en su momento estudiaremos el estado de la regulación de esta figura contractual en la legislación laboral de la época.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial en las Ordenanzas Generales de Trabajo en el Campo se limitan a hacer una mención al tiempo parcial en materia salarial, como veremos a continuación.

A) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1969

En la citada Ordenanza en el artículo 77 párrafo tercero de la misma, se mencionaba el trabajo a tiempo parcial en relación a los salarios mínimos¹⁷.

¹⁷ . “El salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal. Si por acuerdo particular de un patrono con sus operarios, se trabajare jornada inferior a la establecida en el artículo 60, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación sería divisible por horas, abonándosele el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas”.

El mencionado artículo preveía que las partes contratantes a través del mutuo acuerdo pudieran pactar una prestación de servicios en la que la duración de la jornada fuera inferior a la legal. La misma era la prevista en el artículo 60 de la Ordenanza¹⁸. Así, la jornada de trabajo normal se cifraba en ocho horas, jornada considerada como habitual, es decir, la jornada a tiempo completo.

En tales casos el salario mínimo era divisible por horas, de lo que se deduce que resultaba proporcional al número de horas realmente trabajadas, de forma que la retribución disminuía en proporción a como lo hacía la jornada. Sin embargo, el legislador establecía un límite; el de las cuatro horas, por lo que ningún salario podía ser menor al correspondiente a cuatro horas de trabajo. En consecuencia aunque se hubiera pactado una jornada por debajo de las cuatro horas, el salario señalado como mínimo que le correspondería al trabajador sería el equivalente al de cuatro horas de trabajo. Esta postura del legislador garantizaba que, pese a que se pudiera reducir la jornada laboral vía pacto, el trabajador dispusiera como mínimo de media jornada de trabajo remunerada.

En resumen podemos decir que aunque la Ordenanza no mencionara expresamente el trabajo a tiempo parcial ni lo regulara, sí lo hacía tácitamente al permitir el pacto de prestaciones laborales en jornadas inferiores a la normal, y al prever las consecuencias que pudieran derivarse en materia de salarios mínimos¹⁹. En todo lo restante a la regulación del trabajo a tiempo parcial resultaba de aplicación lo que la legislación general pudiera disponer.

B) La Ordenanza General de Trabajo en el Campo de 1975

En lo que afecta a nuestro tema objeto de estudio, cabe decir que la única alusión que del tiempo parcial se realizaba seguía la misma línea que la de la Ordenanza anterior. Así, en concreto, se preveía de una forma indirecta en relación al salario mínimo - artículo 82²⁰-. No obstante, podemos afirmar que el significado del artículo no había cambiado. Y así, preveía la posibilidad de que por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores se trabajase una jornada inferior a la habitual – que era la establecida en el artículo 59²¹-; es decir, cabía el pacto de reducción de jornada. En tal caso el salario mínimo interprofesional que correspondiera era divisible por horas, abonándose el que resulte, y que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Lo que significaba que dicha reducción de jornada llevaba aparejada la disminución proporcional del salario mínimo interprofesional. En todo caso, se garantizaba un mínimo salarial por debajo del cual - equivalente a cuatro horas de trabajo de salario mínimo- no podía llegarse aunque la jornada fuera inferior.

¹⁸ . “La jornada normal de trabajo efectivo en el campo será de ocho horas. No se estimará aumentada la jornada de trabajo por el tiempo que permanezca en el tajo el trabajador para hacer sus comidas, siempre que para ello disponga de más de media hora”.

¹⁹ . Artículo 42 de la Ley de Seguridad Social Agraria, texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, aprobado por Decreto 2.123/1791, de 23 de julio, BOE de 21 de septiembre: “La cuantía de la cotización de los trabajadores consistirá en una cuota fija mensual que para cada categoría profesional fijará el Gobierno”.

²⁰ . “El salario mínimo interprofesional se considerará siempre referido a la jornada legal con arreglo a esta Ordenanza. Si por acuerdo particular de un empresario con sus trabajadores, se trabajase jornada inferior a la establecida en el artículo 59, el salario mínimo que corresponda según las faenas de ocupación será divisible por horas, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas”.

²¹ . “El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en esta Ordenanza será de 44 horas”.

En consecuencia, en todas las demás condiciones laborales, acababa aplicándose, igualmente lo mismo que en la etapa anterior, lo que estableciera la regulación general respecto al trabajo a tiempo parcial.

C) El Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000

Actualmente, en lo que concierne al trabajo a tiempo parcial, el Laudo no ha establecido nada al respecto²², a diferencia de lo que hacían las Ordenanzas Laborales de 1969 y 1975, ya derogadas, en sus artículos 77 y 82, respectivamente. Así, exceptuando estas dos puntualizaciones de las Ordenanzas no hallamos ninguna referencia más al ttp en el derecho laboral agrario. Ante esta situación, deberemos remitirnos al orden de prelación de normas que establece el Laudo en su artículo 2 apartados 3 y 4. En consecuencia, habría que analizar cada situación en concreto y estudiar si el Convenio colectivo aplicable ha previsto la regulación o no del tp. Si el Convenio correspondiente no lo regulara, lo único que cabe es el régimen jurídico previsto para el mismo en el ordenamiento laboral común.

La Orden TAS por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, prevé que la cotización en el Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial, los excluye de la cotización a tiempo parcial, y los incluye en el ámbito de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. En este mismo sentido hallamos el artículo 37²³ de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006; y el artículo 40²⁴ de la Orden TAS/31/2007, de 16 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Por tanto, no se pone en práctica el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, ni el Capítulo III de la citada Orden relativo a la cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial.

En las empresas agrarias y agroalimentarias si el Convenio colectivo que resultare aplicable no preveyera ninguna especialidad sobre el tiempo parcial, se estará a lo que se disponga en la legislación general, y concretamente al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

²² . Lucifredi, C.E., "La legge sul lavoro a tempo parziali empresario sue applicazioni nel lavoro agricolo", en *Il lavoro agricolo come istituto del diritto agrario*, Roma, 1990, pp.129-130, sin embargo en Italia respecto al trabajo agrario y el contrato de trabajo a tiempo parcial cabe decir que el artículo 35 dello Statuto dei lavoratori, referente a la delimitación del propio campo de aplicación, impone que la empresa agrícola en la que se pretenda llevar a cabo este contrato cuente al menos con 5 trabajadores, mientras que en el caso de tratarse de otro tipo de empresa se exige como mínimo 15 trabajadores por unidad productiva. Ello conlleva que en las empresas agrarias pequeñas que persigan aplicar esta figura contractual deban alegar una justa causa o un motivo justificado.

²³ . Artículo 37: "Cotización en l Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial. Lo dispuesto en este capítulo no será de aplicación para la determinación de la cotización, en función de las jornadas reales realizadas, de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, contratados a tiempo parcial, respecto de los cuales se estará a lo establecido en el artículo 13.3 de esta Orden".

²⁴ . Artículo 40: "Cotización en l Régimen Especial Agrario en los supuestos de contratos a tiempo parcial. Lo dispuesto en este capítulo no será de aplicación para la determinación de la cotización, en función de las jornadas reales realizadas, de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, contratados a tiempo parcial, respecto de los cuales se estará a lo establecido en el artículo 14.3".

No hay, sobre el mismo, ninguna norma específica, si obviamos los respectivos Convenios colectivos, y este hecho es el que ha motivado que analicemos el concepto de trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral general. Por ello, a continuación damos paso al estudio de dicha figura en el Ordenamiento laboral común, ya que en defecto de previsión de especialidades en los Convenios colectivos correspondientes, será la que se aplicará.

2. El trabajo a tiempo parcial en la legislación laboral interna

La idea de trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento Comunitario y el español, es la misma, a saber: trabajar a tiempo parcial significa prestar servicios en una jornada inferior a la del trabajador a tiempo completo.

Nuestro ordenamiento, al igual que el Comunitario, opta por establecer como tope máximo al tiempo parcial el trabajo a tiempo completo.

Así, se concibe que cualquier reducción de la jornada a tiempo completo equivale a trabajo a tiempo parcial, y no ha de tratarse de una reducción concreta. Prestar servicios a tiempo parcial representa trabajar menos de lo que trabaja un trabajador a tiempo completo.

En consecuencia, el optar por un concepto tan amplio de trabajo a tiempo parcial²⁵, a nuestro modo de ver, provoca dos efectos distintos. Por un lado, y en un primer lugar, la frontera con el trabajo a tiempo completo se encuentra desdibujada. Cualquier minoración de la jornada a tiempo completo es tiempo parcial, y no es necesaria una reducción determinada²⁶. Por otro lado, y en segundo término, esta ampliación supone la flexibilización de la figura y la consideración como un mecanismo estrella en el fomento del empleo; ya que comprenderá cualquier modalidad de jornada inferior a la jornada a tiempo completo, otorgando cabida a muy diferentes formas de organización de trabajo, así como a las distintas situaciones personales - conciliar el trabajo con la vida familiar- o profesionales- compatibilizar distintas prestaciones laborales- del trabajador.

Siguiendo el modelo Comunitario, y como otro intento de acercamiento, nuestra legislación laboral toma como jornada completa de referencia la de un trabajador a tiempo completo comparable, y es más, tal y como establece la Directiva, en el párrafo siguiente define lo que debe entenderse como tal.

Para el supuesto de que no hubiera en la empresa ningún trabajador en situación comparable, se tomará en cuenta la jornada a tiempo completo pactada en el convenio colectivo aplicable, o en su defecto, la jornada máxima ordinaria legal. La Directiva comunitaria opta por partir de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable, y únicamente en ausencia del mismo acude al Convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o a la práctica nacional. CABEZA PEREIRO y LOUSADA AROCHENA matizan que si la jornada que sirve de guía es la ordinaria, no serán computables a estos efectos las horas extraordinarias que puedan pactarse en el convenio colectivo como estructurales ni las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes²⁷.

Sin embargo, frente a estas convergencias también se producen algunas divergencias entre ambas legislaciones, si bien es cierto que en esencia el concepto de trabajo a tiempo parcial es exactamente el mismo, aunque sí que resulta distinta la unidad de referencia temporal y el módulo sobre el que se aplica a la hora de calcular la minoración de la jornada.

²⁵ . Rodríguez- Piñero Royo, M.C., "Trabajo a...", op.cit., p. 194, entiende que el Acuerdo marco opta por un "macroconcepto" de trabajo a tiempo parcial.

²⁶ Esto sí ocurría en la legislación de 1998, en la que se requería una minoración muy concreta, la de 23 por cien como mínimo.

²⁷ . En este sentido Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F., *El nuevo*, op.cit., p.24.

Así, la normativa comunitaria para determinar la jornada del trabajador a tiempo parcial parte de su jornada semanal o anual —máximo hasta un año— comparándola con la del trabajador a tiempo completo, y si es inferior estamos ante un tipo de prestación de servicios a tiempo parcial. De ello se desprende: en primer lugar, que la jornada que se cotejará como punto de partida será la semanal, y en todo caso como máximo la correspondiente a un año. En segundo término, que no se hace mención alguna al parámetro temporal que ha de utilizarse en la comparación de las jornadas. Sin embargo, debemos entender que si la jornada normalmente se cuantifica, y por tanto se mide por horas, éste será el referente que se tomará. Esta postura que adopta la norma europea en cuanto a la jornada, encuentra su propia razón de ser en que pretende ser una norma flexible. Así, persigue que sean los propios Estados Miembros los que determinen dicho referente, y en consecuencia, pretende ser capaz de dar cabida al mayor número de combinaciones temporales. La única limitación que establece son que los cómputos semanal como mínimo y como máximo no supere un período de un año. De tal manera que opta por dejar en manos de los Estados la posibilidad de determinar los parámetros temporales que estimen más oportunos, pero eso sí dentro del respeto a las limitaciones expuestas.

La legislación española concreta más el módulo temporal, y entiende como trabajo a tiempo parcial toda prestación de servicios que durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Es decir, toma el parámetro de la hora y la proyecta sobre una base diaria, semanal, mensual o anual.

Con la intención de mejorar el empleo y su calidad, el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, seguido por la Ley 12/2001, de idéntica denominación, han introducido una serie de reformas en la legislación laboral y como no era de extrañar se han llevado a cabo novedades importantes en materia de trabajo a tiempo parcial.

Ello ha sido debido por un lado, a la mejor adaptación de nuestra legislación a la norma comunitaria²⁸, y a su armonización con las legislaciones internas de los restantes Estados miembros, y por otro lado, se ha intentado superar los problemas prácticos que había puesto de relieve la reforma de 1998, que apostó por establecer elementos de mayor garantía y protección social de los trabajadores, como también introdujo otros elementos de mayor flexibilidad en su régimen jurídico - las horas complementarias, pero eso sí con garantías para el trabajador -. Esto ha derivado en que no se hayan explotado todas las posibilidades de la contratación a tiempo parcial.

Por todo ello, el legislador ha pretendido introducir modificaciones en el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial con el fin de potenciar su utilización²⁹. Se sigue considerando al mismo como una figura relevante en el crecimiento del empleo y en su adaptación a las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores.

²⁸ . Ballester Pastor, M.A, “La adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial” Relaciones Laborales, Tomo II, 1998, p.210, la Directiva obligaba a suprimir los obstáculos a la libertad de configurar contratos de trabajo a tiempo parcial.

²⁹ . Escudero Rodríguez, R, “Propósitos y... op.cit.,” p.164, una mera lectura del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores pone de manifiesto que se ha simplificado enormemente la figura del trabajo a tiempo parcial.

Esta nueva reforma del trabajo a tiempo parcial ha supuesto cambios importantes³⁰, en relación a su concepto, a las horas complementarias, a la forma del contrato y al sistema de la Seguridad Social en él inerte³¹.

Se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial el concertado “*cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable*”.³²

Con lo cual hay que tener en cuenta cuatro elementos identificadores del trabajo a tiempo parcial: 1) la minoración de la jornada; 2) la unidad temporal en la que se desarrolla; 3) la jornada de referencia; y 4) el módulo temporal en el que se presta la actividad.

³⁰ . En este sentido, Casas Baamonde, E., “La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial”, Relaciones Laborales, T.1, 2002, p.39. Rodríguez Pinero, M., Valdes Dal Re, F., y Casas Baamonde, E., “La Ley 12/2001 y la consolidación del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, Relaciones Laborales, T.2, 2001, p.53.

³¹ . Este sistema de Seguridad Social empezó a ser introducido por el Real Decreto 144/1999, de 20 de enero.

³² . Artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

