

Por **Ignacio Abad Ochando** Abogado

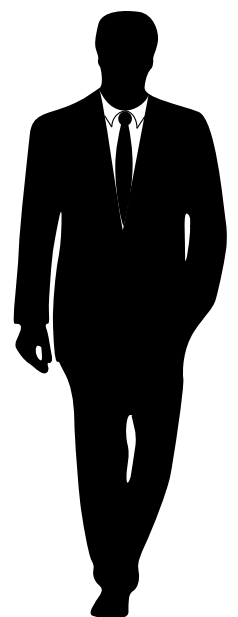
# Trabajar a tiempo parcial



Una posibilidad –para reducir el coste laboral adecuándolo a las necesidades reales de producción– es acudir a una reducción de la jornada repartida entre todos los trabajadores o, al menos, entre aquellos puestos de trabajo homogéneos.

Entre las medidas que se han planteado para superar la grave situación de crisis que estamos atravesando o, al menos, para paliar los efectos que ésta ha originado en cuanto a la destrucción de empleo, está la potenciación del trabajo a tiempo parcial. Tanto para mantener los puestos de trabajo existentes –adecuándolos a la disminución de la producción que ha generado la reducción del consumo y que requiere una reestructuración de las plantillas de las empresas– como para servir de instrumento generador de nuevas contrataciones, adaptadas a las verdaderas demandas de mano de obra.

En cuanto a la reestructuración de las plantillas, ésta puede suponer la extinción de las relaciones laborales, en un primer estadio de aquéllas de naturaleza temporal, de carácter estructural y, sobre todo, las realizadas para atender circunstancias de la producción que no se verán prorrogadas al concluir la duración inicial pactada, ni transformadas en indefinidas, ante la falta de consolidación del puesto de trabajo, y las celebradas con trabajadores para la realización de una obra o servicio determinado, cuando al finalizar la obra o servicio para el que fueron contratados, no requieran una nueva



**La contratación a tiempo parcial puede ser útil para mantener a los trabajadores vinculados a la empresa con contratos indefinidos sin extinguir sus relaciones laborales y para generar un aumento de la contratación indefinida, con reducción de jornada, adecuada a las necesidades reales de mano de obra.**



contratación ante la inexistencia de nuevas obras o servicios.

Si, realizada esta primera reducción mediante la no prolongación de las contrataciones temporales, se mantiene la situación de inadecuación de la plantilla a las necesidades de mano de obra, habrá que afrontar un segundo estadio mediante la extinción de las relaciones laborales indefinidas.

Esta extinción de las relaciones laborales en atención a las circunstancias económicas o productivas –que tienen su origen en la crisis– supone para las empresas una carga añadida pues si bien esta opción está prevista legalmente en el Art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), su régimen jurídico implica el pago de una indemnización a los trabajadores afectados, en cuantía variable dependiendo de la calificación judicial que se le dé a la decisión empresarial y a la naturaleza de la relación laboral extinguida.

Esta obligación de asumir el pago de indemnizaciones –que en empresas de menos de 25 trabajadores puede ser parcialmente asumida por el FOGASA– no ayuda a superar una situación temporal de crisis por lo que la inviabilidad económica de la reducción de plantilla puede acarrear, en no pocos casos, el cierre total de la empresa.

Así nos encontramos con que una posibilidad –para reducir el coste laboral adecuándolo a las necesidades reales de producción– es acudir a una reducción de la jornada, distribuida o repartida entre todos los trabajadores o, al menos, entre aquellos puestos de trabajo homogéneos. Consiguiendo con ello evitar la extinción de las relaciones laborales y, por lo tanto, el pago de indemnizaciones y consecuentemente mantener la actividad empresarial.

Esta reducción de jornada puede lograrse o pactarse con los trabajadores mediante una modificación de las condiciones de trabajo. Pacto que será válido en caso de alcanzarse a nivel individual, a tenor de lo establecido en el Art. 41 ET. Si bien la realidad –y salvo en atención a causas personales y familiares transitorias o permanentes que más tienen que ver con la conciliación de la vida familiar y laboral que

con la superación de una situación de crisis– se hace impensable a priori que los trabajadores estén dispuestos a ver reducida su jornada laboral y, por lo tanto, su salario.

Por ello, el mecanismo correcto para establecer una reducción de jornada de carácter colectivo por causas económicas o productivas será la tramitación de un expediente de regulación de empleo o de modificaciones de las condiciones de trabajo (ERE) que permite a los trabajadores afectados por la reducción de jornada y de salario percibir prestaciones por desempleo por los períodos de inactividad, si la reducción supone al menos una tercera parte de la jornada ordinaria de trabajo y ésta se pacta con carácter temporal para mejorar la situación de la empresa a través de una reorganización de los recursos.

Este ERE, que se tramita ante la autoridad laboral competente, requiere un período previo de consultas con los representantes de los trabajadores y una resolución favorable autorizando la reducción de jornada y declarando la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados cuando quede acreditado que la medida va a favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado o adecuar su respuesta a las exigencias de la demanda.

A la hora de plantear la reducción de jornada, se presentan dos posibilidades: una primera, sería que todos los trabajadores afectados por el ERE siguieran prestando servicios el mismo número de días que venían realizando pero en un número de horas inferior; o una segunda, que se combinaran días de trabajo efectivos con días completos de inactividad.

La diferencia no es intrascendente al estar conectada la distribución de la jornada de trabajo con la duración de prestaciones de desempleo. Así, para el caso de un trabajador al que se le reconozca un prestación por desempleo de 180 días, que correspondería a un período previo cotizado de 540 a 719 días, si presta servicios todos los días en jornada reducida a la mitad, sólo podrá permanecer en dicha situación durante seis meses. Mientras que si presta servicios sólo en días alternos, a jornada completa, el período del expediente de regulación de empleo podría prolongarse a 360 días.

Por otra parte, como ya hemos indicado, la utilización de la contratación a tiempo parcial también puede ser útil no sólo para mantener a los trabajadores vinculados a la empresa con contratos indefinidos sin extinguir sus relaciones laborales sino también para generar un aumento de la contratación indefinida con reducción de jornada adecuada a las necesidades reales de mano de obra. Así, se incluye en los programas de fomento del empleo la incentivación mediante bonificaciones en las cuotas no sólo de los contratos celebrados a jornada completa sino también parcial.

Ahora bien el legislador debería aprovechar estas reformas que se han planteado para corregir lo que –a todas luces– parece una penalización a los trabajadores contratados a tiempo parcial que carece de justificación, respecto del tratamiento que se contempla en el pago de sus prestaciones por desempleo.

Para analizar lo anterior, primero tenemos que remitirnos a las normas de cotización. Así se establece que la base de cotización para todos los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que son la inmensa mayoría de los trabajadores por cuenta ajena de este país, estará integrada por la totalidad de la remuneración que perciban mensualmente o que, en su caso, tengan derecho a percibir. Esta cantidad mensual se debe incrementar con las partes proporcionales que correspondan por pagas extraordinarias y otros conceptos de devengo superior al mensual o no periódicos pero que se perciben dentro del año.

Este enunciado se aplica tanto a los trabajadores a jornada completa como a los trabajadores a tiempo parcial. Si bien las diferencias de tratamiento se establecen cuando anualmente se señala un tope mínimo de cotización por debajo del cual no se puede cotizar, aunque el salario percibido sea inferior, hecho bastante improbable al estar calculado conforme al salario mínimo interprofesional fijado cada año.

Ahora bien, al igual que se establece un tope o base mínima también se establece un tope o base máxima y, si bien respecto al tope mínimo se diferencia entre trabajadores con contrato

a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, respecto al tope máximo la norma no establece distinción, aplicándose el mismo para ambas modalidades de contratación. De esta forma, dos trabajadores con jornadas diferentes –una completa y otra parcial– pueden declarar bases de cotización idénticas, siempre que sus retribuciones mensuales incrementadas con la parte proporcional de pagas extraordinarias sean iguales.

La propia Ley General de la Seguridad Social define la contingencia de desempleo como aquella situación en que se encuentra el trabajador que pudiendo y queriendo trabajar, pierde su empleo o ve reducida su jornada ordinaria y fija como objeto de la protección por desempleo, en su nivel contributivo, el proporcionar al trabajador desempleado prestaciones sustitutivas de las rentas de salario dejadas de percibir.

Por eso no se entiende bien porqué si, a la hora de regular el modo de cálculo de la prestación por desempleo, tanto para los trabajadores a jornada completa como para los trabajadores a jornada parcial, se toma el promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días de ocupación cotizada y se aplica el mismo porcentaje, luego se fija una cuantía máxima de prestación por desempleo en función del número de hijos a cargo referenciada al IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples) que, para el caso de pérdida de un empleo parcial, se tomará en función de las horas trabajadas.

Así puede suceder que dos trabajadores que vengan cotizando por unas bases de cotización de 1.500 euros mensuales e idénticas circunstancias familiares, uno a jornada completa y otro a media jornada, si ven perdidos sus respectivos trabajos no perciban igual cuantía de prestación por desempleo.

Para concluir, conviene indicar que **cualquier medida que pretenda flexibilizar el mercado de trabajo para estimular la contratación debe ser estudiada y debatida sin ningún prejuicio ni rechazo previo**, si bien requerirá un análisis en conjunto para ponderar su verdadero alcance.

**Puede suceder que dos trabajadores con la misma base de cotización e idénticas circunstancias familiares – pero uno a jornada completa y otro a media jornada– no perciban igual prestación por desempleo si se les despiden.**

