

FERNANDO VALDÉS DAL-RE

CONTRATACIÓN TEMPORAL Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: LA NORMALIZACIÓN JURÍDICA DE LA PRECARIEDAD LABORAL

SUMARIO: I. ¿Hacia la normalización de los trabajos atípicos? II. La contratación temporal 1. El imparable ascenso de la tasa de temporalidad 2. Los efectos perversos de las políticas de empleo ordenadas a la facilitación de la contratación temporal 3. Las medidas normativas, y sus limitados efectos, a favor de la tasa de temporalidad A. La reforma impuesta: la ley 11/1994 B. La reforma pactada: el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y su desarrollo normativo 4. El diálogo social: ¿una nueva fase en la lucha por la reducción de la tasa de temporalidad? A. Los ANCs: marco general B. Las orientaciones sobre contratación temporal de los ANCs 5. El tenaz arraigo de la cultura empresarial de la contratación temporal III. El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre seguridad y flexibilidad 6. Las funciones del trabajo a tiempo parcial 7. La estabilidad perdida 8. La flexibilidad impuesta 9. Los vaivenes en la búsqueda de la seguridad 10. Una variable cualitativa: el trabajo a tiempo parcial como forma de trabajar socialmente desacreditada

I. ¿Hacia la normalización de los trabajos atípicos?

Durante los últimos años de la década de los setenta y, prácticamente, a lo largo de toda la década siguiente, el debate europeo por excelencia en el campo de las relaciones laborales estuvo centrado en "las nuevas formas de empleo"; unas formas de trabajar respecto de las cuales el contrato de trabajo estable y a jornada completa "deja de ser la estrella polar del Derecho del Trabajo"¹. La configuración legal del contrato de trabajo de duración indefinida como el tipo contractual socialmente típico de prestación de trabajo por cuenta ajena y dependiente, y que había sido utilizado largo tiempo para construir la relación laboral como una "relación estable y de larga duración, exclusiva y a jornada completa"², entra en crisis y se disuelve; y, en su lugar, irá surgiendo una constelación de contratos "atípicos" que tienden a difuminar el prototipo de trabajador valorado como referente normativo; esto es, como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria.

Esta figura, la del trabajador, durante numerosas décadas declinada en singular, hubo de pronto de ser conjugada en plural. En razón de esta segmentación del mercado de trabajo, la legislación laboral de la mayoría de los países europeos perdió en gran parte su histórica vocación de establecer un tratamiento jurídico mínimo y uniforme en favor del conjunto de trabajadores, diversificando materialmente dicho tratamiento al ritmo de la incorporación de

¹ Cfr. ROMAGNOLI, *El Derecho, el trabajo y la historia*. Madrid (Consejo Económico y Social) 1997, 170

² Cfr. GIUGNI, *Lavoro, leggi, contratti*, Bolonia 19890, 307.

esas nuevas formas de empleo. Desde entonces, desde la descomposición del "lavoro" en "lavori", la principal preocupación que ha suscitado esas otras formas de trabajar, desde su perspectiva social, ha sido la consecución de un adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad; esto es, el establecimiento de un marco de regulación capaz de asegurar simultáneamente a los empresarios unos razonables niveles de flexibilidad con vistas a facilitar los cambios procedentes de un mercado progresivamente más abierto y competitivo y a los trabajadores unos niveles igualmente razonables de seguridad en el empleo y en la protección social.

El logro de este equilibrio forma parte de la estrategia europea de empleo que se ha ido construyendo desde el Consejo Europeo de Essen. Desde que el Libro Verde³, siguiendo las orientaciones anteriores contenidas en el llamado Libro Blanco⁴, dedicara un capítulo al tratamiento de esta cuestión, las apelaciones a la necesidad de conjugar "flexibilidad y seguridad" constituyen una constante en la política comunitaria de empleo. Así lo confirma la simple lectura de los enunciados temáticos del pilar tercero, relativo a la adaptabilidad de las empresas, contenidos en las sucesivas Directrices para el Empleo aprobadas hasta el presente por el Consejo de la Unión Europea⁵.

En todas ellas, el Consejo, a fin de fomentar la modernización de la organización del trabajo y de las diversas formas de prestación del trabajo, insta a los interlocutores sociales a negociar acuerdos enderezados al cumplimiento de este objetivo en los que, además de aumentar la productividad y la competitividad, se asegure a los trabajadores "el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad"⁶. Y también invita a los Estados miembros a que examinen la posibilidad de incorporar a las legislaciones nacionales "tipos de contratos más adaptables", garantizando que los que trabajen con arreglo a ellos "se beneficien de una seguridad adecuada"⁷.

No es mi intención, ni la ocasión me lo permitiría, abordar, con criterios de unidad, la ordenación jurídica regulación de los trabajos atípicos en España. El propósito del presente estudio es bien distinto, persiguiendo un doble objetivo. El primero tiene una dimensión

³ Comisión Europea, *Libro verde: cooperación para una nueva organización del trabajo* (Bruselas, 16.04.1997, COM (97) 128 final).

⁴ Comisión Europea, *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, Libro Blanco* (Bruselas, 5.12.1993, COM (93) 700 final).

⁵ Resolución del Consejo de 15 de diciembre de 1997 sobre las Directrices para el empleo de 1998 (DO C 30 de 28.1.1998); Resolución del Consejo de 22 de febrero de 1999 sobre las Directrices para el empleo en 1999 (DO C 69 de 12.3.1999); Decisión 2000/228/CE del Consejo, de 13 de marzo de 2000, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000 (DO L 72 de 21.3.2000); Decisión 2001/63/CE del Consejo de 19 de enero de 2001 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 (DO L 22/18 de 24 de enero de 2001); Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 (DO L 060 de 1 de marzo de 2002) y Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2003 (DO L 197 de 5 de agosto de 2003).

⁶ *Vid.* para cada una de las Decisiones: pilar III (1998); pilar III, directriz 16 (1999); pilar III, directriz 15 (2000); pilar III, directriz 13 (2001); pilar III, directriz 14 (2002) y directriz específica 3 (2003).

⁷ *Vid.* para cada una de las Decisiones: pilar III (1998); pilar III, directriz 17 (1999); pilar III, directriz 16 (2000) y pilar III, directriz 14 (2001); directriz 14 (2002) y directriz específica 3 (2003).

eminentemente formal, centrándose en el análisis de los instrumentos utilizados por los actores del sistema español de relaciones laborales (Estado y organizaciones de representación de intereses de trabajadores y empresarios) en el proceso de regulación normativa de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial. El segundo objetivo, dotado de una dimensión más propiamente sustantiva, pretende desvelar cual de las dos grandes funciones tradicionalmente asignadas a estas dos modalidades de contratación (fomento de la ocupación y flexibilidad de la organización del trabajo) ha prevalecido entre nosotros y el modo cómo tales funciones han sido utilizadas en España por el poder público y los interlocutores sociales. Por lo demás, el desarrollo de uno y otro objetivo exigirá la apertura de un diálogo de frecuencias temporales múltiples, a través del cual y en última instancia intentaré poner de manifiesto la situación del mercado de trabajo en España; una situación en la que una interminable sucesión de reformas legislativas ha logrado alcanzar la normalización jurídica de la precariedad laboral.

II. *La contratación temporal.*

La crónica de la evolución normativa del régimen jurídico de los contratos de duración determinada puede ser resumida, sin riesgo alguno de simplificación, en pocas palabras. Inicialmente concebida por el legislador como medida de fomento de empleo, la contratación temporal va a ser utilizada de manera inmediata, en la práctica empresarial, como un instrumento al servicio de objetivos económicos (reducción de costes laborales) y organizativos (flexibilidad en la organización del trabajo), para terminar convirtiéndose en la modalidad de contratación típica del sistema español de relaciones laborales. Desde luego, la precariedad en España no se agota en la temporalidad; pero en ella tiene su más visible, persistente y desmedida expresión. En otras palabras, la temporalidad es el altar en el que se rinde culto a la flexibilidad laboral.

1. *El imparable ascenso de la tasa de temporalidad.*

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su versión originaria de 1980, procedió a establecer dos vías para la celebración de contratos de duración determinada: una primera de carácter ordinario y una segunda de naturaleza excepcional y coyuntural. La vía ordinaria estaba prevista para la realización de trabajos de obra o servicio determinado (contrato para obra y servicio), para la sustitución de personas con derecho a la reserva del puesto de trabajo (contrato de interinidad) y, en fin, para atender a las necesidades de la empresa derivadas de contingencias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos (contrato eventual). De su lado, el objetivo inicial de la contratación temporal de carácter coyuntural era la facilitación de la colocación de colectivos determinados de trabajadores, habiendo sido concebida como una medida de promoción del empleo para personas con dificultades en el acceso al mercado de trabajo. No obstante ello y contraviniendo la literalidad de la regulación legal, a principios de la década de los 80 comienzan a dictarse

algunas disposiciones reglamentarias que permiten la contratación temporal coyuntural para todo tipo de trabajadores; esto es, se generaliza indiscriminadamente la utilización del contrato de duración determinada acausal, que pasará a denominarse contrato temporal de *fomento del empleo*.

La reforma del ET operada por la ley 32/1984 va introducir importantes novedades en la regulación de la contratación temporal, actuando en un doble frente. De un lado, se adiciona un nuevo tipo de contrato ordinario de duración determinada: el de lanzamiento de nueva actividad. De otro lado, se atribuye ciudadanía legal a la figura del contrato de fomento de empleo, procediendo a su plena normalización jurídica: por una parte, se eliminan los límites subjetivos, abriéndose la posibilidad de su celebración a todos los demandantes de empleo, definidos como desempleados inscritos en las oficinas públicas, y, de otra, se suprime la anterior regla de la limitación cuantitativa de trabajadores incorporados bajo éste régimen precario. En suma, se facilita un uso de esta modalidad de contrato a término sin restricción alguna.

La crisis económica de la primera década de los años 80, tomada como contexto o como simple pretexto, tendrá el efecto de desarticular en España el principio de estabilidad en el empleo. O por mejor decirlo, de desterrar del ordenamiento positivo el principio de causalidad en la contratación temporal. En el curso de un período de cuatro años, el ordenamiento laboral español transitará de una situación de preferencia clara y decidida en favor del contrato de duración indeterminada a otra situación, igualmente clara y decidida pero de signo opuesto, que instaura un culto al trabajo temporal⁸. Privado de todo ingrediente definidor de índole objetiva y generalizado a toda la población laboral, el sistema "coyuntural" de contratación temporal experimenta, como ya se ha anticipado, un proceso de "normalización", entendiéndose por tal aquél régimen normativo en el que la opción por la celebración de un contrato a término o por tiempo indefinido queda relegada a la voluntad de los contratantes; esto es, a la voluntad del empresario.

No es cuestión ahora de entrar a discutir si la contratación temporal en España ha sido o no instrumento de creación de empleo. Lo que me interesa señalar es la formidable expansión que la contratación temporal experimenta durante el período 1980-1994. En el primer año de éste ciclo, la tasa de temporalidad apenas alcanza el 10 por 100. A partir de entonces y como consecuencia de las medidas de política de empleo adoptadas, esta tasa iniciará un imparable proceso de crecimiento que la hará ascender más de 25 puntos, alcanzado en 1994 la cifra de 33,9 por 100⁹.

2. *Los efectos perversos de las políticas de empleo ordenadas a la facilitación de la contratación temporal.*

⁸ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, "Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral", *Papeles de Economía Española* 1985, núm. 22, 312.

⁹ En el período 1990-1994, las tasas fueron las siguientes: 30,4 % (1990), 32,4 % (1991), 33,5 % (1992), 32,4 % (1993) y 33,9 % (1994). Los datos pueden consultarse en *Economía, trabajo y sociedad. España 2000. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid (Consejo Económico y Social) 2001, 213.

La ralentización que experimenta la economía española a partir de 1990 va a sacar a la luz los límites, al tiempo que los efectos perversos, del modelo de flexibilidad que había venido funcionando durante la segunda década de los años ochenta. El primer dato que se constata es la "elevada sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico"¹⁰. En la fase recesiva que se inicia en 1991 se observa que las empresas españolas adaptan sus plantillas a las nuevas condiciones del mercado con mayor rapidez que en el pasado, utilizando las posibilidades que proporciona el ajuste vegetativo del empleo así como la elevada presencia de trabajadores con contrato temporal. Una segunda circunstancia a destacar, "en cierta medida paradójica", es que la reducción de empleo se traduce en un retroceso del volumen de trabajadores con contrato indefinido, de modo que el ajuste afecta más a estos que a los temporales. La tercera característica es el formidable incremento del índice de rotación laboral, que pasa de un 20 por ciento en 1982 a un 54 por ciento en 1991. Este incremento de la rotación produciría a su vez un fuerte desequilibrio económico sobre el sistema de la protección social por desempleo, que es objeto de una revisión normativa de signo limitativo.

A las anteriores consideraciones, hay que añadir aún la dualización que se produce en el mercado de trabajo. Este queda desdoblado en dos núcleos. De un lado, el formado por los jóvenes, con un buen nivel de formación inicial pero que se descapitaliza progresivamente al no lograr la integración en el mundo laboral. De otro, el constituido por los trabajadores con contratos estables, normalmente de edad más avanzada, que mantiene carencias formativas básicas que dificultan su capacidad de adaptación y reciclaje profesional. El incremento de las contrataciones precarias, entre ellas las temporales y el trabajo a tiempo parcial, propiciará la aparición de desigualdades sociales. Y, adicionalmente, generará notables disfunciones en un sistema productivo, que ya empieza a demandar de manera creciente una mano de obra no sólo flexible sino, sobre todo, capacitada y motivada.

En un documento remitido por el Gobierno Socialista de la época al Consejo Económico y Social en mayo de 1993, se efectúa un acertado diagnóstico de la situación provocada por las opciones legislativas de concentrar la flexibilidad de modo exclusivo en derredor de la contratación temporal. Esta situación, dirá el informe del Gobierno, no sólo perjudica a los "trabajadores y a sus perspectivas de empleo y de carrera profesional. También perjudica a la economía en su conjunto y a las organizaciones productivas"¹¹, al menos en un doble sentido. Primeramente por cuanto las empresas terminan por afrontar los problemas de ajuste siguiendo criterios "no acordes con la racionalidad económica o productiva". En segundo lugar, por cuanto una estrategia de flexibilidad centrada en la contratación temporal contradice las más elementales técnicas de gestión de recursos humanos que aprecian en la estabilidad del vínculo un instrumento de motivación de los trabajadores y de participación activa en el proyecto empresarial.

¹⁰ Cfr. *La reforma del mercado de trabajo (Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen)* Madrid (Ed. MTSS) 1994, 21.

¹¹ Cfr. *La reforma del mercado...*, cit., 25.

3. *Las medidas normativas, y sus limitados efectos, en favor de la disminución de la tasa de temporalidad.*

A. *La reforma impuesta: la ley 11/1994.*

Efectuado el diagnóstico, que califica la flexibilidad laboral basada en la permanente rotación de un importante segmento de la población asalariada como un esquema no idóneo para afrontar los cambios de toda índole que han de producirse en la década de los 90, la propuesta avanzada por el Gobierno es una reforma global del marco institucional del mercado de trabajo. Esta reforma, la más intensa y extensa de cuantas se han llevado a la práctica desde 1980, ha discurrido a través de dos secuencias temporales diversas, cada una de las cuales define distintos escenarios sociales.

La primera de estas secuencias, iniciada a finales de 1993 y culminada al año siguiente con el dictado de la LRMT, que revisa a fondo el ET de 1980, tiene un escenario de abierta confrontación sindical¹². La segunda, concretada a lo largo del segundo semestre de 1997 y con un contenido más limitado en su objetivo reformador, constituye la expresión más acabada de la política de concertación social llevada al terreno de la reforma jurídica del mercado de trabajo. Una y otra, sin embargo, no mantienen una relación de oposición o contradicción; antes al contrario, forman en gran medida un *continuum*. Despojada de toda pretensión de alterar los nuevos planteamientos introducidos por la ley 11/1994, la reforma de 1997 no puede en modo alguno calificarse como una "contrarreforma" de aquella primera, habiendo venido, en algunos puntos (los más), a completarla y, en otros (los menos), a corregirla. Es más una "consolidación que una rectificación", residiendo su cambio más importante en el método consensual utilizado para su implantación¹³.

La gravedad y persistencia de la recesión económica iniciada en 1991, la fuerte destrucción del empleo y el imparable incremento del paro¹⁴ constituyen el contexto económico bajo el que se inicia el proceso de cambio legislativo. Ante semejante situación, el Gobierno decide anticipar la reforma del marco institucional del mercado de trabajo, aprobando por vía de urgencia el Real Decreto-Ley (RD-L)18/1993, de 3 de diciembre, y remitiendo al Congreso de los Diputados, para su tramitación parlamentaria, un proyecto de ley de modificación del ET.

Esta norma constituye, en realidad, la "vanguardia" de una reforma más amplia, material y formalmente. Sin cambiar todavía el rumbo de los procesos reformadores anteriores, cuyos criterios de regulación prolonga, el RD-Ley 18/1993 avanza, no obstante,

¹² Para una lúcida visión de conjunto de la reforma de 1994, vid. MATÍA PRIM, J., "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral", en VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1994, 13 y ss.

¹³ Cfr. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, "El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la nueva reforma del mercado de trabajo", en RODRÍGUEZ-PIÑERO, VALDÉS DAL-RÉ, CASAS BAAMONDE, (Coords), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*, Madrid (Ed. Tecnos) 1998, pág. 22.

¹⁴ A finales de 1993, la tasa de paro había alcanzado el 24,5 por 100 de la población activa, con más de 3 millones de desempleados.

algunas técnicas de flexibilización de la ordenación de las relaciones laborales que la Ley 11/1994 se encargará de instalar; a saber: cambio de signo de la intervención pública en el mercado de trabajo, flexibilidad de los mecanismos de ingreso al trabajo, reducción del acervo de normas de derecho mínimo y transferencia de competencias desde la legislación a la negociación colectiva.

En concreto, los aspectos tratados por el tan citado RD-Ley 18/1993 girarán en torno a dos ejes: la colocación, de un lado, y ciertas modalidades de contratación, de otro. En cuanto a la primera cuestión, las novedades más significativas consistirán en la supresión de la obligación empresarial de contratar a los trabajadores a través del servicio público de empleo y en la abolición o ruptura del monopolio de los servicios públicos de empleo mediante el reconocimiento de "las agencias de colocación sin fines lucrativos". Adicionalmente, se legalizarán las empresas de trabajo temporal (*travail interimaire*), que aún cuando no realizan formalmente una actividad de intermediación entre oferta y demanda de empleo, institucionalmente se encuentran ubicadas en una posición próxima a la colocación. En lo que concierne al segundo de los mencionados ejes temáticos, el RD-Ley revisa en profundidad tres modalidades contractuales: el contrato en prácticas (stage), el de aprendizaje y el de trabajo a tiempo parcial¹⁵.

La LRMT culmina la reforma del marco institucional del mercado de trabajo, iniciada por el ya mencionado RD-Ley. Aprobada, conforme confiesa su Exposición de Motivos, con el doble y confesado designio de "potenciar el desarrollo de la negociación colectiva" así como de "introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral", la LRMT va a afectar con mayor o menor intensidad a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos. Con lo expuesto, queda claro que se trata, primeramente, de una reforma extensa y ancha; pero además, y en segundo lugar, intensa y profunda.

Sin entrar en un análisis de los contenidos de la reforma del ET-1980 y centrandolo la atención en lo que concierne a la regulación de la contratación temporal, la LRMT inaugura una nueva estación normativa, proseguida y acentuada por la ulterior reforma de 1997, y con la que, en esencia, se abandona el recurso a la contratación de duración determinada como medida de fomento del empleo. La recuperación del principio de causalidad en la contratación temporal, con el objetivo de disminuir la precariedad laboral resultante del contrato de fomento del empleo, constituirá, en este sentido, uno de los objetivos de esta reforma del ET.

No obstante, la versión del ET-1994 no expulsará completamente del ordenamiento jurídico esta anómala figura de contratación temporal, concediendo el Gobierno, con carácter transitorio, la posibilidad de hacer uso de la misma mediante la elaboración de programas anuales destinados a incentivar la contratación de desempleados en pequeñas empresas. En el ciclo normativo 1994-1997, el recurso al

¹⁵ Para un examen detallado de las diversas innovaciones aportadas por el RD-L 18/1993, vid. CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, F., (Coords), *La reforma del mercado de trabajo* Madrid (Ed. La Ley) 1994.

contrato temporal de fomento de empleo queda vinculado, así pues, a la ejecución de programas concretos para determinados colectivos de trabajadores en paro.

Otras medidas acompañaron la reforma de 1994. Así, se tipifica una nueva modalidad de contrato de interinidad (interinidad por cobertura de vacante) y se abren espacios normadores a la negociación colectiva en la regulación de los contratos temporales. Adicionalmente, el régimen de trabajo de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal (ETT) se canaliza a través de la figura de los contratos de duración determinada. Por este lado y desde entonces, los contratos temporales de naturaleza estructural (de obra o servicio, eventual, interinidad por sustitución y por cobertura de vacante y lanzamiento de nueva actividad) se articularán a través de dos cauces alternativos: el de la contratación directa y el que pasa a ofrecer las ETT.

B. *La reforma pactada: el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y su desarrollo normativo.*

Tras el paréntesis que la elaboración de la ley 11/1994 y demás leyes reformadoras del mercado de trabajo introdujeron en las políticas de concertación social en materia de flexibilidad, las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales más representativas de ámbito estatal reabren, multiplicando, su actividad negociadora, tanto la estrictamente bilateral como aquella otra ampliada con la participación del Gobierno de la Nación. En el marco de estos recobrados y renovados procesos de diálogo social, se irán suscribiendo distintos Acuerdos Interconfederales, que en ocasiones irán acompañados, a fin de garantizar su operatividad, de acuerdos tripartitos.

Aún cuando en un principio tales acuerdos se sitúan en la periferia del mercado de trabajo, el proceso de diálogo social va a culminar con la firma, en abril de 1997, de tres importantes Acuerdos Interconfederales: el Acuerdo para la Estabilidad del empleo (AIEE), el Acuerdo sobre negociación colectiva (AINC) y el Acuerdo sobre cobertura de vacíos (AICV). No es cuestión ahora de entrar en la naturaleza y eficacia así como en el contenido de los referenciados acuerdos¹⁶. Lo que importa destacar es que el AIEE constituye el marco negociado de una nueva reforma del mercado de trabajo que va instrumentarse mediante la incorporación de sus contenidos a la ley 63/1997 (LMMI)¹⁷, que por esta razón puede calificarse como ley negociada o pactada.

Es ésta una reforma parcial y limitada del ET que se sitúa, como ya se ha anticipado, en una línea de continuidad respecto de la llevada a cabo en 1994. Pese a las declaraciones efectuadas por los máximos dirigentes de las confederaciones sindicales firmantes del

¹⁶ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1997 y RODRÍGUEZ-PIÑERO/VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E., " (Coords), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*, Madrid (Ed. Tecnos) 1998.

¹⁷ Primero, el AIEE se incorporará al Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y para el Fomento de la Contratación Indefinida. Más tarde, esta norma de urgencia será convertida en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de igual denominación.

AIEE¹⁸, la "minireforma" estatutaria de 1997, al rectificar ciertos aspectos muy concretos de la anterior pero respetándola en lo sustancial, vino a facilitar su puesta en práctica, bien que ahora desde un clima dominado por el diálogo social.

Una inteligencia sobre el alcance de la reforma de 1997 requiere reiterar algunas observaciones sobre la reforma de 1994. Como ya se ha señalado, las medidas de política de empleo implantadas en la década de los 80 desterraron el principio de causalidad en la contratación temporal, relegando a la autonomía de la voluntad la opción de concertar los contratos a término o de duración indefinida. El resultado de estas políticas ya se ha expuesto: España alcanzó la tasa de temporalidad más alta de los países de la Unión Europea. La LRMT inicia un proceso de recuperación del citado principio, mediante la supresión paulatina del contrato temporal de carácter coyuntural. No obstante ello, la citada ley autorizará a la negociación colectiva sectorial a concretar los supuestos de utilización de ciertos contratos de duración determinada de carácter estructural, consintiéndola, incluso, la ampliación de la duración máxima legal; en particular, de aquellos dos más utilizados en la práctica: el de obra y servicio determinado y el eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Esta última medida tuvo el efecto de contrarrestar, hasta terminar anulándolo, el propósito legislativo de rehabilitar el principio de estabilidad en el empleo ya que la negociación colectiva sectorial hará un uso perverso de la autorización que la ley le había confiado. En lugar de racionalizar las modalidades de contratación temporal estructural, buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procede a flexibilizar el recurso a esas modalidades, que terminan por convertirse en el "refugio" de la contratación temporal excepcional. La supresión de este tipo de contrato a término efectuada por la ley 11/1994 vuelve a incorporarse al sistema de relaciones laborales bajo otra vestidura formal, traída esta vez de la mano de una práctica contractual abusiva¹⁹.

En este contexto, la reforma de 1997 tendrá un doble y combinado objetivo. El primero será la ruptura definitiva del modelo dual de contratación temporal (ordinaria o estructural y coyuntural o excepcional), derogando la autorización al Gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, bien que manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales dirigidos a colectivos específicos, como los minusválidos. El segundo, la restricción a la negociación colectiva de las habilitaciones de modificar la regulación legal de los contratos temporales.

Adicionalmente, el legislador de 1997 adoptaría otras medidas. En primer lugar, suprimiría del catálogo de contratos estructurales a término la figura del contrato

¹⁸ Vid. las intervenciones de los Secretarios de CC.OO y de UGT, ANTONIO GUTIÉRREZ y CÁNDIDO MÉNDEZ, respectivamente, en "Sistema de relaciones laborales y mercado de trabajo: la opinión de las confederaciones sindicales más representativas", Relaciones Laborales 1997, núm. 7, 1-17.

¹⁹ Para un examen de los abusos y excesos en la regulación por la negociación colectiva de la contratación temporal, vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, "Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma", Relaciones Laborales 1997, núm.2, pp. 10 y ss y LÓPEZ GANDÍA, *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Valencia (Ed. Tirant lo Blanch) 1997.

temporal de lanzamiento de nueva actividad. En segundo lugar, llevaría a cabo determinadas modificaciones, enderezadas a fortalecer la causa en los contratos de duración determinada estructurales de obra, eventual e interinidad. En tercer lugar, introduciría una nueva modalidad de contrato de duración indefinida, el contrato de fomento de la contratación indefinida, dirigido a unos determinados colectivos. Y, por último, invitaría al Gobierno a adoptar medidas que incentivaran el empleo estable de los desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

4. El diálogo social: ¿una nueva fase en la lucha por la reducción de la tasa de temporalidad?

La firma del AIEE y la promulgación de la ley 63/1997 constituyen nuevos capítulos de la reforma del mercado de trabajo, con los que no se ha puesto punto final en el ya dilatado y azaroso proceso de adaptación de las reglas jurídicas del mercado español de trabajo a los cambios de toda índole (económicos, sociales, tecnológicos, organizativos y culturales) que de manera crecientemente acelerada se producen en la sociedad productiva. Muy antes al contrario, se trata de un punto y seguido en la reforma de 1994 al que han sucedido otras reformas de signo incierto en su concreción, como la ley 12/2001, de contenido ya muy limitado y cuyo efecto sobre la disminución de la tasa española de temporalidad ha sido irrelevante.

En concreto, la promulgación y entrada en vigor de la ley 63/1997, pese a que no ha marcado, como ya se ha puesto de relieve, el último capítulo de las reformas sobre contratación temporal, aportó, en lo esencial, una cierta estabilidad normativa. Las posteriores reformas legislativas van a mantener vigentes las principales estructuras normativas establecidas por la ley 63/1997 sobre los contratos de duración determinada. No obstante ello y como más adelante se indicará, la reducción de la tasa de temporalidad en el ciclo normativo 1997-2003 será muy moderada.

En este contexto, no deben de extrañar los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales por utilizar la negociación colectiva como instrumento para combatir la temporalidad, esfuerzos éstos, no obstante, que también han aportado unos rendimientos escasos. No es ahora mi intención analizar los contenidos de la negociación colectiva; el propósito es examinar los instrumentos a través de los cuales se han encauzado las preocupaciones de los agentes sociales por lograr una mayor estabilidad en el empleo. En tal sentido, analizaré los Acuerdos para la Negociación Colectiva de los años 2002, 2003 y 2004, comenzando por efectuar algunas observaciones de carácter general sobre los mismos.

A. Los ANCs: marco general.

En diciembre de 2003, las confederaciones sindicales de CC.OO. y de UGT, de un lado, y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, de otro, actuando en su condición de organizaciones socio-profesionales más representativas a nivel estatal, han decidido prorrogar para el año 2004 la vigencia del por ellas denominado “Acuerdo

interconfederal para la negociación colectiva 2003” (ANC-2003). De este modo, han mantenido, por tercer año consecutivo, una práctica contractual inaugurada por el Acuerdo de igual denominación del año anterior (ANC-2002), práctica ésta de todo punto refractaria a ser interpretada en clave histórica, al estilo de mera actualización de los grandes acuerdos sociales suscritos en la década de los años ochenta y, por lo mismo, a ser encuadrada en el capítulo de los pactos sociales cooperativos²⁰.

Los ANCs son, en efecto, unos instrumentos negociales dotados de una sustantividad propia que inauguran en España una fórmula inédita de gobierno y administración de nuestras relaciones laborales; una fórmula cuyo rasgo más característico es haber sido el resultado de un diálogo social en la cumbre, gestado y celebrado por los interlocutores sociales en un escenario libre de toda participación de los poderes públicos en el proceso y en la dinámica negocial. O por decirlo con las propias palabras del ANC-2003, “la suscripción del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2002 supuso una novedad respecto a los pactos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva”²¹.

Este rasgo, en sí mismo considerado, ya sirve para definir las profundas diferencias que median entre los ANCs y los acuerdos que se quieren presentar como sus antecedentes inmediatos. Los cuatro grandes pactos suscritos durante la primera mitad de la década de los años 80 (Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, Acuerdo Interconfederal de 1982, Acuerdo Nacional de Empleo de 1983 y Acuerdo Económico Social de 1984) fueron negociados, todos ellos, en el marco de unos procesos mas o menos codificados de concertación social; esto es, de unos procesos de transacción que se situaron en la esfera política y en los que la ordenación de la negociación colectiva no se concibió como un objetivo autónomo sino como un medio de expresión del juego de los recíprocos intercambios alcanzados entre los agentes sociales y el poder público.

Los ANCs no son pactos sociales cooperativos o, si se quiere, neocorporativos en el sentido tradicional del término; es ésta una categoría que les resulta más bien ajena. Los ANCs son acuerdos nacidos de un “diálogo social libre y autónomo”²² gestados única y exclusivamente por las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal y que ellas aspiran a gestionar con independencia y libertad.

En tal sentido, cuando las partes signatarias del ANC-2002 afirmaron que “el diálogo social es el cauce adecuado para resolver conflictos y para afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar elementos de bonanza, como para paliar los efectos que

²⁰ Conforme con esta tesis, RODRÍGUEZ-PIÑERO/VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002”, *Relaciones Laborales* 2002, núm. 2, 2 y ss. En otro sentido, MOLINA NAVARRETE, C., “Una experiencia particular de *soft reflexive law* en el derecho sindical español: el ANC-2002 entre <lo obligacional> y lo <extravagante>”, *Relaciones Laborales* 2002, núm. 17, 32 y ss.

²¹ Cfr. ANC-2003, párr. 1º, Cap. I.

²² Cfr. párr. 1º, Título II, ANC-2002 y párr. 6º, Cap.I, ANC-2003.

sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas”²³ y cuando esas mismas partes afirman en el ANC-2003 que el diálogo social y la negociación colectivas son cauces idóneos para “regular los cambios de las relaciones laborales”²⁴ no están sólo atribuyendo determinadas propiedades o cualidades a la idea misma de diálogo social; están apostando de manera resuelta por la autonomía colectiva como medio de dirigir el sistema de relaciones laborales.

B. Las orientaciones sobre contratación temporal de los ANCs.

En la economía de los ANCs, la materia de empleo es la más extensa; aquella a la que las confederaciones signatarias han dedicado mayor atención. Y es también la materia que mejor traduce y expresa tanto la confianza de las partes firmantes en el diálogo social como método para el establecimiento de un marco adecuado de relaciones laborales que asegure simultáneamente el buen funcionamiento de las empresas y el mantenimiento del empleo, como la naturaleza de los ANCs; su condición de acuerdo marco que se relaciona con los convenios colectivos mediante reglas de naturaleza o índole indicativa.

Una superficial comparación entre los ANC de 2002 y 2003 evidencia un tratamiento por parte de esta segunda edición de los temas de empleo más amplio y de mejor calidad técnica. Por lo pronto, el ANC-2003 formula de manera más completa los objetivos básicos que la negociación colectiva debe perseguir en esta materia, incorporando el ya notable acervo comunitario que, desde las cumbres de Lisboa y Feira, vienen suministrando las sucesivas directrices de empleo. En tal sentido, los objetivos enunciados son: 1) el mantenimiento del empleo y su promoción (término éste que, en la presente edición, sustituye al anterior utilizado de “crecimiento), “especialmente entre los colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores niveles de desempleo”; 2) el fomento de la estabilidad del empleo, entendida la noción “como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores”; 3) el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional; 4) el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres; 5) el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, “estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes”; 6) la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo y 7) el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos

Consenso hay en calificar la estabilidad en el empleo como un “elemento a tener presente como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores, especialmente en situación de ralentización económica” (ANC-2002)” o, en

²³ Cfr. párr. 2.º, Capítulo I, Título II.

²⁴ Cfr. párr. 10, Cap.I.

la versión muy parecida utilizada por el ANC-2003, como “un factor de competitividad de las empresas así como de seguridad para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en situaciones de menor crecimiento de la economía”²⁵. Y también se expresa ese mismo consenso al afirmar que “la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo social pasan a ser elementos esenciales para responder a los requerimientos del cambio”.

Pero lo que realmente interesa destacar es que, por vez primera en el sistema español de relaciones laborales, los interlocutores sociales han manifestado un básico consenso sobre el alcance de las nociones que integran el par flexibilidad/seguridad en el trabajo. Las partes signatarias de los sucesivos ANCs han convenido, en efecto, en calificar la estabilidad en el empleo como “un elemento a tener presente en la negociación colectiva como garantía de la competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores”. E igualmente han coincidido al afirmar que “las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna”²⁶.

Y es en este contexto de búsqueda de fórmulas de conciliación entre flexibilidad y seguridad en el empleo en el que el ANC-2003, como el anterior de 2002, ha enunciado una serie de recomendaciones para la negociación colectiva, estableciendo las medidas a través de las cuales es posible progresar en la dirección deseada.

En el decir del ANC-2003, dos son los medios que los convenios colectivos pueden utilizar con vistas a incentivar la estabilidad en el empleo y a reducir la todavía muy alta tasa de temporalidad. El primero, más ordenado al logro de esta segunda finalidad y, sobre todo, a la evitación de la contratación temporal “injustificada”, consiste en la promoción de la contratación indefinida y en la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como en la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales”. El segundo, de versátil funcionalidad, estriba en fomentar “el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación” de manera que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido, las necesidades coyunturales, si existen, se cubran mediante contratos temporales y las necesidades formativas o de inserción laboral, en fin, se presten mediante las contrataciones de esta naturaleza.

En relación con este segundo medio, las confederaciones signatarias del acuerdo interprofesional han sido conscientes de que la apelación a un “uso adecuado” de la contratación laboral, lo que vale a decir tanto como una utilización conforme a la legalidad, difícilmente logrará, por sí sola, instaurar el círculo virtuoso pretendido. De ahí, la clara invitación a los convenios colectivos para que adopten fórmulas que eludan el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales. En este sentido, ha de valorarse positivamente la labor de pedagogía proseguida por el ANC-2003 por especificar, contrato a contrato (de duración determinada, formativos, de relevo, a tiempo parcial y fijos

²⁵ Cfr. Cap. V, 2.1.

²⁶ Cfr. Cap.V. 2.2, ANC-2003.

discontinuos), los posibles temas a tratar por la negociación colectiva con vistas a la consecución de este fundamental objetivo de uso adecuado de la contratación temporal²⁷.

5. *El tenaz arraigo de la cultura empresarial de la contratación temporal.*

En el período comprendido entre 1997-2003, la tasa de temporalidad apenas ha descendido en tres puntos, habiéndose estancado en los últimos años en el entorno del 31 por 100²⁸. Por tanto, ni las leyes de 1994 y 1997 ni el AIEE y los ANCs han logrado horadar la cultura empresarial de la contratación temporal que, inicialmente impulsada desde instancias públicas, ha terminado instalándose en el corazón del sistema español de relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la temporalidad sigue constituyendo uno de los puntos más débiles del mercado de trabajo en España, tal y como por otra parte se encarga de recordar anualmente el Consejo de la Unión en sus Recomendaciones sobre la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo en España²⁹. En tal sentido y al margen de las modificaciones que deben introducirse en el régimen jurídico de la contratación temporal en España motivadas por la vigencia de la Directiva 99/70, la legislación española sigue necesitando una revisión a fondo del marco de los contratos de duración determinada. Una revisión que rompa, de una vez por todas, ese culto hacia la temporalidad y restaure para el contrato de duración indefinida la naturaleza de modelo estándar de la contratación.

III. *El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre seguridad y flexibilidad.*

6. *Las funciones del trabajo a tiempo parcial.*

La prestación de trabajo a jornada inferior o reducida no es una forma de trabajar de la que puede predicarse su novedad. Desde siempre, se han celebrado contrataciones laborales en las que la duración del trabajo se ha apartado, por defecto, de la que, en cada momento histórico, ha venido a definir el prototipo normativo y social del trabajo a jornada ordinaria. Fenómeno con raíces viejas, el trabajo a tiempo parcial ha permanecido durante buena parte de la historia o, tal vez, de la infrahistoria europea de las relaciones laborales alojado en zonas de marginalidad social y de exclusión normativa, sin despertar la atención de los poderes públicos o el interés de los actores sociales, ocupados, unos y otros, en

²⁷ Cfr. Cap. V.2.1.

²⁸ La evolución de la tasa de temporalidad en el período 1996-2002 ha sido la siguiente: 33,9 (1996), 33,6 (1997), 33,1 (1998), 32,9 (1999), 32,0 (2000), 31,7 (2001) y 31,0 (2002). Vid., *Economía, trabajo y sociedad. España 2002. Memoria sobre la situación económica y laboral*, Madrid (Consejo Económico y Social) 2003, 278.

²⁹ Vid. Recomendaciones del Consejo, de 18 de febrero de 2002, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros (DOCE L 60, de 1-3-2002) y de 22 de julio de 2003, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros (DOCE L 197, de 5-8-2003).

construir un sistema de garantías en favor de los trabajadores a la medida del trabajo a jornada completa.

Inicialmente "descubierto" en la década de los años sesenta como un remedio frente a las situaciones de escasez de mano de obra, facilitando el acceso al mercado de trabajo a colectivos no disponibles para la prestación de un trabajo a jornada completa (jóvenes en formación y, sobre todo, mujeres con responsabilidades familiares), el trabajo a tiempo parcial añadirá en los años setenta una nueva función: la de servir como instrumento de política demográfica. Al permitir la conciliación entre la vida familiar y la profesional, el trabajo a tiempo parcial vendrá utilizado como incentivo para combatir el decrecimiento de las tasas de natalidad. No será sin embargo hasta las décadas siguientes cuando el trabajo a tiempo parcial se instale en el primer plano de la actualidad de los sistemas europeos de relaciones laborales a resultas de los formidables cambios de toda índole (económicos, tecnológicos, sociales y culturales) que se producen en nuestras formaciones sociales.

Sin abandonar sus primeras funciones, relacionadas con las estrategias familiares, el trabajo a tiempo parcial pasa a ocupar un lugar privilegiado en un doble catálogo. De una parte, en el de las políticas activas de empleo; de otra, en el de las medidas de flexibilidad de la organización del trabajo. Es esta versatilidad del trabajo a tiempo parcial la razón que explica su ascenso al estrellato laboral. Y es esta misma versatilidad la causa que impide abordar esta forma de trabajo desde un sólo lado de su poliédrica funcionalidad³⁰.

El trabajo a tiempo parcial se relaciona con las fórmulas de reparto de empleo; afecta a las nuevas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo; facilita una gestión flexible de las organizaciones de trabajo; favorece la conciliación de la vida familiar y laboral; colabora a la ocupación efectiva de los denominados nuevos yacimientos de empleo y contribuye a la inserción en el mercado de trabajo de determinados colectivos. Pero ninguna de las funciones que puede cumplir el trabajo a tiempo parcial da cuenta, aisladamente considerada, de la variada y compleja problemática que encierra esta forma de prestación de trabajo, en la que converge, de otro lado, buena parte de los *topoi* que conforman los debates actuales de los sistemas europeos de relaciones laborales: tutela de la profesionalidad, discriminaciones por razón de género, ruptura de la uniformidad del estatuto jurídico básico de los trabajadores asalariados, formas de representación colectiva o garantías de una protección social suficiente, por citar algunos de los más significativos.

Las consideraciones que seguidamente se realizan pretenden, precisamente, enjuiciar las políticas españolas sobre trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva que ofrece el par "flexibilidad/seguridad", analizados a su vez los términos de dicho par a la luz de las tres grandes funciones a las que teóricamente puede servir el trabajo a jornada reducida: fomento del empleo, adaptabilidad de la organización del trabajo y satisfacción de intereses personales del trabajador (conciliación de la vida laboral y familiar o la realización de actividades formativas, por ejemplo).

En este orden de cosas, no estará de más efectuar dos aclaraciones preliminares que contribuyan a una más exacta comprensión de la metodología adoptada en la presente

³⁰ Llama la atención sobre este riesgo RODRÍGUEZ-PIÑERO, "El trabajo a tiempo parcial, entre normalización e incentivación" Relaciones Laborales, 1998, núms. 15/16, 2.

exposición. La utilización por los poderes públicos españoles del trabajo a tiempo parcial como una medida de política de empleo ha constituido, y se trata de la primera aclaración, un objetivo constante en las políticas de regulación del trabajo a tiempo parcial; como igualmente constante ha sido el uso de esta forma de trabajo como un medio enderezado a facilitar a los empresarios la adaptación de los tiempos de trabajo a las necesidades cambiantes de organización de las empresas y a los trabajadores la satisfacción de intereses personales.

La lectura de la Exposición de Motivos de la ley 32/1984, por la que se modifica por vez primera el art. 12 ET, versión 1980, evidencia que, al menos nominalmente, el legislador nacional de aquella época tuvo la ambiciosa voluntad de orientar la regulación del trabajo a tiempo parcial al servicio de la consecución de este conjunto de objetivos. En tal sentido, la citada Exposición de Motivos manifestará que la reforma normativa introducida persigue: favorecer "la creación del mayor número de empleos posibles" (fomentar el empleo), atender "los deseos de una parte de la población laboral dispuesta a trabajar en jornada incompleta" (satisfacer los intereses personales de los trabajadores) y, en fin, "dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo" (promover la adaptabilidad de las organizaciones de trabajo).

Son estas, sin embargo, genéricas funciones asignadas por el legislador que no siempre logran superar el rudimentario y elemental *test* de su confrontación con la realidad efectivamente normada. Con independencia de la confesada *voluntas legislatoris*, la evolución normativa del trabajo a tiempo parcial en España no puede entenderse, sin embargo, como una mera sucesión temporal de decisiones políticas destinadas a obtener un rendimiento equilibrado de las funciones que potencialmente cumple esta forma de prestación de trabajo. La ordenación jurídica del trabajo a tiempo parcial no sólo evidencia la ausencia de robustas y coherentes orientaciones políticas. Por encima de este dato, el rasgo que mejor las caracteriza, al menos hasta épocas relativamente recientes, es la manifiesta falta de correspondencia entre los objetivos que retóricamente se confiesa perseguir y las técnicas utilizadas para su consecución.

Es esta falta de correspondencia o, si se prefiere, de sinceridad política en el tratamiento normativo del trabajo a jornada reducida la razón última que puede explicar la baja tasa de parcialidad existente en el sistema español de relaciones laborales. Por expresar la idea con otras palabras, el trabajo a tiempo parcial no ha tenido o no se le ha concedido la "oportunidad" de desarrollar su potencial funcionalidad. Esta forma de trabajar no ha estado nunca ni entre las prioridades políticas de los poderes públicos, ni entre las prioridades contractuales de los actores sociales.

La segunda aclaración que me interesa efectuar es, en realidad, una conclusión anticipada. La hipótesis que me propongo desarrollar y fundamentar es la preeminencia que, en la regulación del trabajo a jornada no plena, se ha atribuido a la flexibilidad, en detrimento de la seguridad. Esta preeminencia se ha mantenido con carácter absoluto hasta fechas relativamente recientes en las que, finalmente, parece atisbarse un cierto giro en las opciones de política de derecho, en gran medida propiciado por las exigencias de atender a los compromisos europeos en materia de empleo. La transposición al ordenamiento interno del

contenido del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y el CES, aplicado por la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, parece haber aportado, bien que de manera aún bastante perezosa, un punto de inflexión en la evolución normativa del trabajo a tiempo parcial.

7. *La estabilidad perdida.*

El ET, versión 1980, consagró un principio de neutralidad en la regulación del trabajo a tiempo parcial, apreciado este "*laissez-faire* normativo" desde la perspectiva de la política al servicio de la cual se había organizado o se pretendía organizar esta modalidad contractual. Las presuntas virtualidades del trabajo a tiempo parcial para animar el empleo o para flexibilizar la organización del trabajo quedaron confiadas al juego del mercado; es decir, a la difícil conjunción de intereses de las partes contratantes. Con independencia de las ventajas genéricamente atribuibles al trabajo a tiempo parcial (disminución del absentismo o mayor productividad), contrapesadas con los genéricos inconvenientes igualmente predicables del mismo (falta de integración en la estructura empresarial, mayores problemas de control o superiores costes de organización), el primer texto legal del período constitucional careció de una orientación política clara y decidida. El ET de 1980 se limitó, en realidad, a reconocer "carta de ciudadanía" legal a la figura del trabajo a tiempo parcial, regulando sus efectos sobre la Seguridad Social, pero reduciendo el ámbito subjetivo de quienes podían acceder a un contrato a tiempo parcial exclusivamente a ciertos sectores de la población laboral (trabajadores desempleados y jóvenes menores de veinticinco años). La excepcionalidad de la regulación explica el uso casi marginal del trabajo a tiempo parcial, con tasas que no alcanzaban el 2 por 100 de la población asalariada.

En 1984, tendrá lugar la primera reforma normativa del trabajo a tiempo parcial. Obediente a la idea de "normalizar" este tipo de contrato, el legislador de la época se limitará a suprimir las restricciones de su ámbito subjetivo impuestas por la versión de 1980 del art 12 ET, abriendo a toda la población laboral la posibilidad de concertar una relación de trabajo a tiempo parcial³¹.

En una primera impresión, esta reforma pudiera entenderse como una decisión enderezada a utilizar esta nueva forma de trabajar como una medida de fomento del empleo. Más aún. El aumento en la tasa de parcialidad que a partir de 1984 se detecta, pudiera incluso llevar a la conclusión de que, en efecto, el trabajo a tiempo parcial sirvió para animar el empleo o, al menos, contener los índices de desempleo.

La real y efectiva atribución a la reforma legislativa de 1984 de unos efectos incentivadores sobre el trabajo a tiempo parcial requiere, sin embargo, la utilización de un

³¹ Sobre las regulaciones de 1980 y su reforma de 1984, vid., entre otros, OJEDA AVILES, A. "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", *Documentación Laboral*, 1984, núm. 14, 29-52; DURÁN LÓPEZ, F., "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (ed.), *Comentarios a la nueva legislación laboral* Madrid (Tecnos) 1985, 65-83 y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., "El trabajo a tiempo parcial y el contrato de relevo", en BORRAJO DACRUZ, E. (ed.), *Comentario a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, vol. III, Madrid, (Edersa) 1985, 253-310.

utillaje más afinado que el que ofrece la información estadística. Ciertamente es que en el período comprendido entre 1984-1993, la tasa de parcialidad en España multiplicará por tres sus valores absolutos, pasando de un 2 por 100 a un seis por 100³². Pero es más cierto que el incremento de dicha tasa no es el resultado de una política autónoma de empleo, dirigida a incentivar el trabajo a jornada reducida en sí mismo considerado; esto es, en atención a las oportunidades de empleo que esta forma de trabajar puede ofrecer para la inserción de ciertos colectivos en el mercado de trabajo. Dicho incremento es, antes al contrario, la consecuencia directa o el simple reflejo de la política de empleo dominante en España durante esa época; de una política de empleo que gira, toda ella, en derredor de una única medida: flexibilizar al máximo el uso de las distintas manifestaciones de los contratos de duración determinada, sea a jornada completa sea a jornada parcial.

La verdadera aportación de la ley 32/1984 quedará reducida al entierro del principio de causalidad en la contratación temporal y a la consiguiente instauración, como ya se ha razonado con anterioridad³³, de un culto al trabajo temporal como fórmula idónea de incentivación del empleo. O si se quiere expresar la idea en términos menos jurídicos, la citada ley concentrará todos sus esfuerzos de renovación de la legislación laboral en el limitado capítulo de las medidas de flexibilidad de entrada al mercado de trabajo.

Es este contexto en el que ha de valorarse el salto cuantitativo que experimenta la tasa de parcialidad en España. El trabajo a tiempo parcial, más que concebirse como una forma de prestación de trabajo dotada de una cierta autonomía funcional, se entiende como un simple subproducto de la contratación temporal; como una más de las posibilidades que el legislador pone a disposición del empresario para administrar de manera elástica y flexible la mano de obra. La completa dependencia del trabajo a jornada reducida respecto de la lógica que informa las políticas públicas de empleo y, en razón de ello, anima las políticas de gestión de recursos humanos da cuenta de la tasa de temporalidad de los contratos a tiempo parcial, más elevada aún que la de los contratos temporales a tiempo completo. Y también explica el carácter no voluntario que está en la base de la celebración de la inmensa mayoría de dichos contratos.

La conclusión que cabe extraer de las anteriores consideraciones se adivina de inmediato: la "normalización" del trabajo a tiempo parcial llevada a cabo por la ley 32/1984 consistió en su "normalización" como un tipo de contrato inestable y precario. El legislador nacional de la época liberó el trabajo a tiempo parcial del estado de marginalidad en el que se encontraba, convirtiéndole en una forma de trabajar socialmente típica. Pero no fue éste un proceso de liberación indoloro; muy antes al contrario, el precio que hubo de abonar el trabajo a jornada reducida por esta conversión fue la pérdida de la estabilidad.

8. *La flexibilidad impuesta.*

³² Vid. Consejo Económico y Social, *El trabajo a tiempo parcial*, Madrid 1996, 58 y ss.

³³ Vid. *infra*, punto II.

Ya se ha señalado que la ralentización que experimenta la economía española a partir de 1990 va a sacar a la luz los límites, al tiempo que los efectos perversos, del modelo de flexibilidad que había venido funcionando durante la segunda década de los años ochenta. Y también se ha hecho notar que a finales de 1993 se inicia, en un escenario de abierta confrontación sindical, un proceso de reforma legislativa que se desarrollará en dos fases: el Real Decreto-Ley 18/1993 y la LRMT, de 1994³⁴. Una y otra norma dejarán su impronta reformadora en la regulación del trabajo a tiempo parcial.

La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993 ilustra con suficiente claridad, esta vez sí, cuáles son los objetivos perseguidos y que no son otros que los de "convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, (...), adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas (...)". Por encima de las ambiguas justificaciones de derecho comparado, que siempre suelen ser ciertas solo en parte, la idea motriz que emerge del pasaje transcrito y que se materializa y concreta en los enunciados normativos es neta. Se trata de utilizar el trabajo a tiempo parcial como un instrumento efectivo puesto a disposición de las empresas con vistas a flexibilizar la administración de los aspectos cuantitativos y cualitativos del tiempo de trabajo. El trabajo a tiempo parcial deja de ser concebido como una mera réplica a "escala reducida" del trabajo a tiempo completo, tal y como había venido siéndolo por las dos primeras versiones del art. 12 del ET (ET-1980 y ley 32/1984), y pasa a tener sustantividad propia desde la perspectiva de una política que confía la capacidad de generar empleo al establecimiento de un sistema flexible de organización de la mano de obra.

Las ventajas que el trabajo a tiempo parcial reporta a los empresarios dejan ya de ser, de este modo, las que se derivan de contar con trabajadores temporales a tiempo parcial. La regulación del trabajo a tiempo parcial adquiere por vez primera una lógica propia y autónoma. Contratación a tiempo completo y contratación a tiempo parcial no son ya instrumentos de uso intercambiable en atención a las necesidades de la oferta y demanda de trabajo. Esta última deja de ser concebida como medida al servicio de una política que confía en régimen de exclusividad la capacidad de generar empleo a la facilitación de la contratación temporal para ser entendida como una medida al servicio de una organización flexible del trabajo.

La atribución al trabajo a tiempo parcial de esta dimensión funcional, hasta entonces desdeñada por el poder público, producirá un nuevo salto cualitativo en la tasa de parcialidad que irá acompañado, por vez primera, por una leve disminución del índice de parcialidad temporal. No obstante estos datos, los efectos de esta nueva regulación serán de tono menor. En primer lugar, la tasa de parcialidad apenas conseguirá despegarse dos puntos de los valores alcanzados con anterioridad a estos cambios legislativos, quedando situada en un modesto 8 por 100, muy lejos de la media de los países de la UE. En otras palabras, los empresarios seguirán sin utilizar el trabajo a jornada reducida como medida enderezada a flexibilizar la organización del trabajo, prefiriendo hacer uso de otras fórmulas de gestión más sencilla, tales como el trabajo extraordinario, la distribución irregular de la jornada en los

³⁴ Vid. *infra*, II. 3.

trabajadores a tiempo completo y, desde luego, la contratación temporal³⁵. Pero en segundo lugar, la ley 11/1994 no sólo no logrará rescatar al trabajo a tiempo parcial del terreno de inestabilidad y falta de protección social en el que le había instalado la ley 32/1984; antes bien, inducirá nuevos elementos de precariedad laboral a resultas de la formidable flexibilidad de su regulación jurídica.

Dos son, en efecto, las grandes novedades que el citado RDL 18/1993 primero y la ley 11/1994, más tarde, aportan al régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. La primera afecta a la propia configuración del trabajo a tiempo parcial y consistirá en la supresión de la anterior exigencia de no superar los dos tercios de la jornada habitual, bastando que la prestación convenida sea "inferior" al tiempo considerado como habitual en la actividad de que se trate. La segunda novedad alude a la distribución del tiempo de trabajo en el trabajo a tiempo parcial. Mientras que en la anterior normativa, en la de 1984, los módulos de reparto eran "las horas", cuando el tiempo de trabajo se proyectaba sobre el día o la semana, y los "días", enmarcados a su vez en semanas o mes, el vigente régimen jurídico ha erigido la base "hora" como la única sobre la que se puede pactar la duración, en su proyección a todos los módulos posibles: día, semana, mes o año³⁶.

Estos cambios normativos constituyen los medios técnicos utilizados por la citada reforma para afirmar el trabajo a tiempo parcial como instrumento de activación del empleo a través de políticas de flexibilización. Con semejante legislación, no solo se amplían las oportunidades de contratación a tiempo parcial; también se permiten "amplísimas posibilidades de establecer un reparto irregular y desigual de la jornada, con horarios diversos según los días"³⁷. En tal sentido y por ejemplo, si en la anterior legislación no resultaba fácil el amparo normativo de las fórmulas de duración variable del tiempo de trabajo entre un mínimo y un máximo, la nueva regulación deja "expedito" el camino para el recurso a dichas fórmulas³⁸.

Con la reforma del período 1993-1994, la función del trabajo a tiempo parcial como mecanismo especialmente apropiado para proporcionar a las organizaciones empresariales amplias posibilidades de adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del mercado prevalece y prima, surtiendo los presupuestos de la propia regulación técnica de esta forma de trabajo. En la evolución legislativa del trabajo a tiempo parcial, la referenciada reforma registra el valor más alto en la escala de la función flexibilizadora, terminando por quedar desdibujadas las restantes facetas que convergen en el trabajo a jornada no completa.

9. *Los vaivenes en la búsqueda de la seguridad.*

³⁵ Vid. CC.OO/UGT, "Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo", Relaciones Laborales 2000, núm. 24, 99.

³⁶ Para un estudio más detallado de esta reforma, PEDRAJAS MORENO, A., "Nuevo diseño del trabajo a tiempo parcial" Relaciones Laborales, 1994, núm. 8, 9-42.

³⁷ PEDRAJAS, El nuevo diseño legal..., cit., 16.

³⁸ MERINO SENOVILLA, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid (Lex-Nova) 1994, 185.

Tras el paréntesis que la elaboración de la ley 11/1994 y demás leyes reformadoras del mercado de trabajo introducen en las políticas de concertación social en materia de flexibilidad, las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales más representativas de ámbito estatal reabren su actividad negociadora, tanto la estrictamente bilateral como aquella otra ampliada con la participación del Gobierno. En el marco de estos recobrados procesos de diálogo social, se suscriben distintos Acuerdos Interconfederales, que en ocasiones irán acompañados, a fin de garantizar su operatividad, de acuerdos tripartitos. En todo caso, el motivo de fondo que incentiva esta nueva fase de diálogo social es la necesidad de corregir las crónicas distorsiones del mercado español de trabajo, debidas al exceso de contrataciones temporales; o, en otras palabras, causadas por un notable déficit de contrataciones estables.

En este renovado clima de diálogo social que se instaura a partir de 1997, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal firman el denominado "Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo", en el que las partes signatarias reclaman al Gobierno la introducción de una serie de medidas legislativas relativas, entre otros temas y precisamente, al trabajo a tiempo parcial³⁹. A resultados de este pacto social, el Gobierno habría de promulgar el Real Decreto-Ley 8/1997⁴⁰, norma ésta que ha sido calificada, con toda razón, como "una oportunidad perdida"⁴¹ para realojar al trabajo a tiempo parcial en unas zonas más templadas en lo que toca a sus garantías sustantivas y a su protección social⁴². Así sería evidenciado por el propio Gobierno, al reconocer de manera expresa en el primer Plan de Acción para el Empleo (PAE) la necesidad de "propiciar un nuevo marco regulador" del trabajo a tiempo parcial, a cuyo efecto anunciaba la apertura de "un ámbito de diálogo con los interlocutores sociales, en el que también se analicen un conjunto de incentivos que permitan desarrollar esta figura contractual"⁴³.

En cumplimiento de este compromiso político doméstico, al que más tarde se sumarían otros compromisos de carácter europeo, el art. 12 ET vuelve a ser revisado, ésta vez mediante el Real Decreto-Ley 15/1998. Lejos de merecer la calificación de episodio más o menos pasajero en la azarosa historia normativa del trabajo a tiempo parcial, esta disposición ocupa una posición de centralidad; representa la más seria experiencia normativa enderezada a dotar a los trabajadores a tiempo parcial de un estatuto jurídico equiparable al de los trabajadores a tiempo completo.

Esta nueva reforma se mueve, aunque sea de manera imperfecta, en la lógica en la que se inscriben las más recientes reformas del mercado de trabajo llevadas a cabo tanto en

³⁹ Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 28-4-1997, suscrito por los sindicatos UGT y CC.OO y las patronales CEOE y CEPYME. El apar. 3 del Acuerdo recoge las propuestas concretas en materia de trabajo a tiempo parcial. Puede consultarse su texto íntegro en la obra *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) 1997, 25-37.

⁴⁰ Luego transformado en la Ley 63/1997.

⁴¹ ORTIZ LALLANA, M. C., "Algunos problemas del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial" *Relaciones Laborales*, 1998, núms. 15/16, 101.

⁴² Para un estudio más en detalle del alcance de esta reforma, MERINO SENOVILLA, H., "Los contratos formativos y el trabajo a tiempo parcial", en VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social* Valladolid (Lex-Nova,) 1997, 86-95.

⁴³ *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España*, abril 1998, 32.

España como en la Unión Europea: la lógica del diálogo social y de la concertación social. La citada disposición, en efecto, transpone, de un lado, el acuerdo social suscrito entre el Gobierno y las dos centrales sindicales más representativas a nivel estatal, dotándole de la eficacia propia de una norma con rango de ley⁴⁴. Pero también transpone al derecho interno la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, de aplicación del "Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo Parcial", firmado por las representaciones sindical y patronal de ámbito comunitario.

Pero la relevancia del Real Decreto-Ley 15/1998 no se justifica sólo ni en su cualidad de norma pactada ni en su condición de norma de desarrollo de los compromisos contraídos por el Gobierno de España de reorientar su política de empleo en una línea acorde a la estrategia europea de empleo. También se debe al dato cierto de que introduce un giro en la evolución del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

La reforma de 1998 perfecciona y mejora el estatuto de los trabajadores a tiempo parcial, pretendiendo instaurar un régimen jurídico que concilia o, al menos, armoniza de manera más equilibrada los intereses de los empresarios a contar con el utillaje normativo que le permita atender a las demandas de adaptabilidad de su organización y los intereses de los trabajadores a prestar el trabajo en un marco razonable de certezas y garantías sobre los elementos esenciales de su débito laboral. De seguro, es esta la aportación más significativa de la reforma; la opción de política de derecho que, de algún modo, marca un punto de inflexión en la dirección seguida por los precedentes normativos.

Pese a sus insuficiencias y defectos, la norma recoge un buen número de soluciones técnicas cuyo objetivo es colaborar de una manera real y efectiva al saneamiento del trabajo a tiempo parcial. Mención obligada es, en tal sentido, la consagración de los principios de voluntariedad en el acceso a este forma de empleo y de equiparación de trato con el trabajo a tiempo completo así como el fomento de la "movilidad voluntaria" desde los contratos a tiempo completo hacia los contratos a tiempo parcial y a la inversa. La nueva regulación de la protección social también constituye una muestra del buen rumbo de la reforma en el propósito de normalizar y mejorar el estatuto jurídico profesional de estos trabajadores⁴⁵. E igualmente responden a esta orientación, en fin, las medidas de incentivación de los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida que por vez primera se establecen en el ordenamiento jurídico español a fin de combatir la elevada tasa de temporalidad que aqueja a esta forma de trabajar⁴⁶.

Con la reforma de 1998, el legislador español instala el trabajo a tiempo parcial en un escenario normativo acorde a las directrices europeas sobre empleo, propiciando por vez primera un régimen jurídico más equilibrado entre flexibilidad y seguridad; entre exigencias

⁴⁴ "Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad", de 13 de noviembre de 1998, suscrito entre el Gobierno de España y las centrales sindicales UGT y CC.OO. Su texto íntegro, puede consultarse en CASAS BAAMONDE, M.E./ VALDÉS DAL-RÉ, F., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, cit., 301- 311.

⁴⁵ Vid GARCÍA-PERROTE, I., "La protección social de los trabajadores a tiempo parcial", en CASAS BAAMONDE/ VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, cit., 221-247.

⁴⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "Los incentivos a la contratación estable a tiempo parcial, en CASAS BAAMONDE/ VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, cit., 253-280.

de adaptabilidad de las empresas a las demandas de los consumidores y garantías sociales y laborales en favor del colectivo de trabajadores a jornada reducida, compuesto en la realidad social española, adicionalmente, por personas que ocupan una posición débil en el mercado de trabajo (mujeres y menores).

Este cambio legislativo, resultado de un acuerdo social celebrado exclusivamente entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, sería objeto de severos reproches por parte de las organizaciones de representación de intereses empresariales, que tildaron al revisado art. 12 ET de "una regresión en flexibilidad sobre la regulación precedente"⁴⁷.

En este clima de desencuentros entre los interlocutores sociales, determinante de un movimiento de reflujo en el uso del trabajo a tiempo parcial, tendrá lugar, a finales del año 2000, la apertura de un nuevo ciclo del diálogo social en la cumbre que habría de concluir sin acuerdo social. Y es entonces cuando el Gobierno promulga el Real Decreto-Ley 5/2001, que vuelve a modificar por enésima vez el marco normativo del trabajo a tiempo parcial en un sentido ahora coincidente, en lo esencial, con las posiciones defendidas en la última fase del citado diálogo por las organizaciones empresariales⁴⁸. O como habría de confesar paladinamente el Gobierno al presentar el PAE para 2001, este nuevo cambio legislativo pretende "eliminar las rigideces de la regulación de 1998" así como dotar a esta modalidad contractual de "una mayor flexibilidad"⁴⁹. La lógica de la reforma del 2001 obedece, así pues, a una lógica de rectificación del art. 12 ET, versión 1998; es su "contrarreforma", con la que no otra cosa se pretende que corregir aquellos aspectos enderezados a aportar un marco de certeza jurídica a los trabajadores a jornada reducida en una dirección más acorde a los intereses de los empresarios.

En tal sentido, se suprime el límite porcentual (el 77 por 100 de la jornada a tiempo completo) que, desde 1998, marcaba la frontera entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo; desaparece la exigencia de que en el contrato figure la concreción mensual, semanal y diaria de las horas ordinarias de trabajo contratadas, con la determinación de los días en que el trabajador ha de prestar servicios, bastando con la constancia de la distribución anual de dichas horas, y se modifica profundamente el régimen de las denominadas por la ley de 1998 horas complementarias. El difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad alcanzado por la tan citada ley de 1998 queda quebrantado, venciéndose nuevamente la legislación del lado de la flexibilidad.

La promulgación y entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001⁵⁰ cierra la azarosa evolución legislativa del trabajo a tiempo parcial en España. Pero no es aventurado anticipar que es éste un cierre provisional y transitorio; el eslabón de una cadena que habrá de

⁴⁷ "Consideraciones de la CEOE, de 10 de noviembre de 1998, al principio de Acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO sobre contrato a tiempo parcial", en CASAS BAAMONDE/ VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, cit. 313-322; 317.

⁴⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./ VALDÉS DAL-RÉ, F./ y CASAS BAAMONDE, M.E., "La reforma del mercado de trabajo <para el incremento del empleo y la mejora de su calidad>", *Relaciones Laborales* 2001, núm. 7, 4.

⁴⁹ *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España*, mayo 2001, 34.

⁵⁰ Posteriormente derogado por la Ley 12/2001, que mantiene en gran medida la regulación de la norma a la que sustituye.

proseguir en un futuro próximo con nuevas mediaciones normativas, bien de carácter estatal bien de carácter contractual colectivo. La más reciente manifestación de negociación colectiva intersectorial así parece sugerirlo.

En efecto, a punto de concluir el año 2001, en fecha 20 de diciembre, las confederaciones sindicales y empresariales españolas más representativas han firmado el por ellas denominado "Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del año 2002" (ANC). En este acuerdo, la materia de empleo es objeto de una especial atención. Sin entrar ahora a analizar los contenidos de este acuerdo "*au sommet*"⁵¹, lo que interesa destacar es, como ya fue señalado con anterioridad⁵², que, por vez primera en el sistema español de relaciones laborales, los interlocutores sociales han manifestado un básico consenso sobre el alcance de las nociones que integran el par flexibilidad/seguridad en el trabajo.

Las partes signatarias del ANC han convenido, en efecto, en calificar la estabilidad en el empleo como "un elemento a tener presente en la negociación colectiva como garantía de la competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores". E igualmente han coincidido al afirmar que "las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna".

Desde luego, el consenso social sobre los grandes conceptos que deben guiar la regulación de las formas "atípicas" de empleo constituye la garantía necesaria para la recuperación por parte del trabajo a tiempo parcial de unos estándares razonables y equitativos de seguridad y calidad en el empleo; garantía necesaria, aquél consenso social no aporta, sin embargo, una garantía suficiente para el logro de este objetivo. Además de la convergencia en la formulación de las estrategias, es requisito inesquivable una coincidencia sustancial en la definición de las técnicas; esto es, la implantación del utillaje técnico que asegure a los trabajadores a tiempo parcial - por decirlo en términos de las Directrices para las políticas europeas del año 2001 - "una seguridad adecuada, compatible con las necesidades de las empresas"⁵³.

No obstante ello, tampoco debe desdeñarse la relevancia del consenso social alcanzado, que abre expectativas de una futura regulación que clausure, de manera más virtuosa y menos transitoria, la accidentada regulación del trabajo a tiempo parcial e incluso, por encima de ello, la de las formas atípicas de prestar el trabajo. Una regulación, en suma, que logre de una vez por todas romper ese círculo vicioso en el que se encuentran atrapadas las modalidades de contratación temporal y a jornada reducida. Por lo demás, el compromiso del nuevo Gobierno socialista, constituido tras las elecciones legislativas de marzo de 2004, de abrir una nueva etapa de diálogo social enderezada a corregir de manera duradera el uso de la contratación temporal no justificada por las necesidades del sistema productivo introduce una ulterior expectativa de que, en esta ocasión y finalmente, pueda quebrarse ese círculo vicioso que ha convertido estas formas de prestación del trabajo en paradigmas de la precariedad laboral.

⁵¹ Para más detalle, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./ VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M.E., "El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del año 2002", Relaciones Laborales, 2002, núm., 1-22.

⁵² Vid. *infra*, II. 4.B.

⁵³ Decisión 2001/63/CE del Consejo, de 19 de enero de 2001, directriz 14.

10. *Una variable cualitativa: el trabajo a tiempo parcial como forma de trabajar socialmente desacreditada.*

En 1997, la Comisión Europea publica un interesante documento cuyo propósito expresamente confesado fue invitar a los interlocutores sociales y a las autoridades públicas a avanzar en el proceso de construcción de un nuevo marco para la modernización del trabajo; de un marco con capacidad de fomentar la mejora del empleo y de la competitividad a través de una más adecuada organización del trabajo⁵⁴. En este documento, la Comisión alerta sobre el carácter ambiguo que anida en el empleo a tiempo parcial, al que califica como una forma de trabajar capaz de proporcionar simultáneamente "oportunidades y riesgos". Aquellas primeras, las oportunidades, se centran en ofrecer a los empresarios "la flexibilidad necesaria para satisfacer las cambiantes demandas del consumidor" así como en permitir a los trabajadores "asimismo una flexibilidad que facilite la combinación del trabajo con otras responsabilidades, por ejemplo, el estudio o las tareas domésticas". De su lado, estas segundas, los riesgos, se resumen en que "las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial son limitadas si se las compara con las del trabajo a tiempo completo". A partir de este dato, de la constatación de los serios inconvenientes que acechan a la prestación de trabajo a tiempo parcial, el Libro Verde concluye afirmando la necesidad de dotar a esta forma de trabajar de una nueva regulación que satisfaga de manera más equilibrada los intereses de empresarios y trabajadores; de una ordenación jurídica, en suma, que haga del empleo a tiempo parcial "un trabajo menos precario"⁵⁵.

Probablemente en ningún otro país como en España, el difícil equilibrio entre "oportunidades y riesgos" en el que se mueve el trabajo a tiempo parcial ha terminado varado, y de un modo contundente, en la orilla de los riesgos. Es en esta ribera en la que ha quedado atrapado durante cerca de veinte años el empleo a tiempo parcial, que hasta fechas muy recientes no ha logrado atraer hacia el lado de los trabajadores ninguna de las ventajas de su utilización y, a cambio, ha concentrado la práctica totalidad de las inconvenientes imaginables. Los riesgos potenciales de esta forma de trabajar sobre los que llamara la atención el Libro Verde de la Comisión se han transformado, en el sistema español de relaciones laborales, en desventajas reales y tangibles, perfectamente mensurables e identificables en términos de calidad del empleo. Por enunciar la idea con la ayuda de la conocida teoría económica de los juegos, las políticas sociales y económicas (públicas y privadas) han instalado a los trabajadores a tiempo parcial en el escenario propio de la "suma cero"; en un escenario despojado de toda ventaja o, por decirlo sin rodeos, de máxima precariedad en el empleo.

La contratación a tiempo parcial en España ha conjugado, en efecto, "todas las manifestaciones de lo que se considera precariedad"⁵⁶. En apretada síntesis, son ellas: i) La

⁵⁴ Comisión Europea, *Libro verde: cooperación para una nueva organización del trabajo* (Bruselas, 16.04.1997, COM (97) 128 final).

⁵⁵ Todos los entrecomillados, en Comisión Europea, *Libro Verde*, para. 52, 11.

⁵⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. "Los incentivos a la contratación estable a tiempo parcial: un significativo y

masiva utilización de fórmulas de individualización (contratación en masa o poder unilateral del empresario) en la determinación de las condiciones de trabajo, con la consiguiente desprotección de la negociación colectiva; ii) la acentuada temporalidad de los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial, sujetos, adicionalmente, a una duración extraordinariamente reducida y, por lo mismo, a un elevado índice de rotación⁵⁷; iii) la exagerada feminización del trabajo a tiempo parcial, con las consecuencias que una situación semejante produce desde la perspectiva de las discriminaciones indirectas; iv) la excesiva concentración del empleo a tiempo parcial en personas jóvenes con una cualificación muy baja; v) el carácter mayoritariamente "no voluntario" del trabajo a tiempo parcial⁵⁸; vi) una absoluta falta de equivalencia en la aplicación a las retribuciones de los trabajadores a tiempo parcial del principio *pro rata temporis*, causante de unos salarios muy inferiores, sobre todo en el colectivo de mujeres, a los que corresponden proporcionalmente a la reducción de la jornada y vii) un débil e inequitativo sistema de protección social que ha venido exigiendo, como condición de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, unos períodos de carencia muy dilatados.

Si a este catálogo de manifestaciones de precariedad social y económica se añaden las expresiones de precariedad directamente imputables a las sucesivas regulaciones legales, a las que más adelante me he de referir, fácilmente se comprenderá el descrédito y la desconsideración social que ha anegado, en España, el trabajo a tiempo parcial; se entenderá así la fundamentada repulsa social a la que se ha hecho acreedora esta forma de trabajar. su ubicación en uno de los escalones más bajos de la precariedad sociolaboral. Es esta acentuada precariedad, muy probablemente, la causa explicativa del rechazo social y sindical que tradicionalmente ha acompañado al trabajo a tiempo parcial, al que se acude más como *última ratio* para poder acceder a un empleo que como voluntaria y deliberada decisión de prestar un trabajo por un tiempo inferior al ordinario.

Cualquier reflexión sobre el trabajo a tiempo parcial en España, por superficial que sea, no puede esquivar esta realidad; una realidad que evoca los efectos más perversos de las políticas desreguladoras y flexibilizadoras del mercado de trabajo.

polémico cambio de rumbo", en CASAS BAAMONDE, M.E/VALDÉS DAL-RÉ, F., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial* cit., 256.

⁵⁷ En 1998, por ejemplo, el 48 por ciento de los contratos temporales a tiempo parcial se habían celebrado por duración inferior a un mes. Vid. CC.OO/UGT, "Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo" cit. 96.

⁵⁸ En el 2000. sólo el 4,5 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial manifestaban su conformidad con el tipo de empleo prestado. Vid. CC.OO/UGT, "Evaluación,..." cit. 95.