



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN DERECHO**

**Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social**

**Área de conocimiento Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

**Curso 2016/2017**

**EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO MEDIDA DE  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

**MANUEL RIVERA BARROSO**

**Tutora: M<sup>a</sup> Cristina Polo Sánchez**

**Mes: Febrero**

**Año: 2017**

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN DERECHO**  
**Departamento de Derecho Laboral**  
**Área de conocimiento Laboral**

**THE PART-TIME CONTRACT AS A CONCILIATION MEASURE**  
**RECONCILE WORK AND FAMILY LIFE**

**Nombre del/la estudiante: Manuel Rivera Barroso**

**E-mail del/a estudiante: u149621@usal.es**

**Tutor/a: M<sup>a</sup> Cristina Polo Sánchez**

## **RESUMEN:**

En éste trabajo se trataré de analizar como la incorporación de la mujer al mercado laboral ha cambiado los rígidos roles o estereotipos arraigados en la sociedad, en la que el hombre como figura paterna se encargaba de las tareas productivas como único sustentador de la economía familiar y por otro lado la mujer como figura materna tenía asignado el rol reproductor, cuidado de los hijos o personas dependientes a su cargo. El modelo de familia ha cambiado en nuestra sociedad actual, apareciendo cada vez más modelos de familias de diversa índole.

A lo anterior es preciso sumar que hoy en día se mantienen unos horarios no racionales con una cierta tendencia hacia la ampliación real de la jornada laboral, esto ejerce cierta presión en la interdependencia existente entre la esfera familiar y laboral.

La tarea de conciliar nos afecta a todos y en éste trabajo se intenta demostrar como partiendo del principio de igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, el género femenino aparece un tanto rezagado en derechos en materia de conciliación. Para ello se intentan establecer claves para la armonización de lo profesional y personal, disponiendo del contrato a tiempo parcial como un instrumento que podría ser idóneo para conciliar.

**PALABRAS CLAVE:** Roles por género, conciliación de la vida laboral y familiar, contrato a tiempo parcial, Corresponsabilidad.

## **ABSTRACT**

In this work, we try to analyze how the incorporation of women into the labor market has changed the rigid roles or stereotypes rooted in society, in which the man as father figure was in charge of the productive tasks as the sole breadwinner of the family economy, and on the other hand, the woman as mother figure was assigned to the role player, caring for children or dependents. The model of family has changed in our society today, each time more models of families of various kinds.

To the above is necessary to add that today are non-rational hours with a certain trend toward the expansion of the workday, this exerts a certain pressure at the interdependence between family and work area.

The task of reconciling affects all of us and this work attempts to demonstrate how the principle of equality of opportunity between men and women, the female gender appears somewhat lagging behind in rights in the field of conciliation. To this end, try to set keys for the harmonization of professional and personal, with the part-time contract as an instrument that could be suitable for matching.

**KEYWORDS:** Gender Roles, Reconciling work and family life, part-time contract, co-responsibility.

## ÍNDICE:

### Contenido

1. Introducción: .....	1
2. Relación laboral y familiar: .....	4
2.1 Interacción trabajo-familia: .....	4
2.2 La segregación laboral entre hombre y mujeres: .....	8
3. La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: .....	9
3.1 Aspectos terminológicos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar: .....	9
3.2 Regulación de la conciliación en el ámbito de la Unión Europea: .....	10
3.2.1 Primera Etapa (Tratado Roma al Tratado de Ámsterdam): .....	11
a) Principio de igualdad entre hombres y mujeres: .....	11
b) Reparto igualitario trabajo remunerado y familia entre hombres y mujeres: .....	11
c) Desarrollo de la conciliación: .....	12
3.2.2 Segunda Etapa (Tratado Ámsterdam al momento actual): .....	12
3.3 Regulación de la conciliación en España: .....	13
a) Primera mención al concepto conciliación: .....	14
b) Reconocimiento expreso: .....	15
4. Propuestas para abordar los problemas inmersos en el mundo laboral en relación a la conciliación: .....	16
5. Trabajo a tiempo parcial como instrumento para conciliar la vida laboral y familiar: ...	17
5.1 Evolución histórica: .....	17
5.2 Regulación a nivel europeo del trabajo a tiempo parcial: .....	20
• Tercero de comparación: .....	24
• Factores que influyen en el trabajo a tiempo parcial: .....	25
6. Contrato a tiempo parcial como instrumento idóneo de conciliación en el ámbito nacional: .....	27
6.1 Análisis del contrato a tiempo parcial en España: .....	27
6.2 Regulación: .....	28

6.3 Derechos de los que disponen estos trabajadores: .....	29
6.4 Exigencia formal: .....	30
6.5 Duración: .....	33
6.6 La jornada:.....	34
6.7 Horas extraordinarias (breve análisis):.....	34
6.8 Horas complementarias: .....	35
6.9 Conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo y viceversa: principio de voluntariedad: .....	35
6.10 Conversión de contratos a tiempo parcial motivado por razones familiares o formativas (Conciliación):.....	37
6.11 Extinción:.....	38
7. Ventajas e Inconvenientes del contrato a tiempo a parcial como instrumento de conciliación:.....	38
a) Desde la perspectiva de los trabajadores: .....	38
b) Desde la perspectiva de la empresa: .....	40
8. Conclusiones:.....	41
Bibliografía: .....	43



## **1. Introducción:**

En la actualidad nuestra sociedad cuenta con algún que otro problema a la hora de compaginar las actividades profesionales y el tiempo que se dedica a la vida personal o familiar.

Por ello la sociedad a medida que han ido pasando los años ha ido demandando un poco más de tiempo libre, con la finalidad de prestar cuidado a familiares dependientes y realizar a la vez trabajos profesionales de manera totalmente efectiva.

Como bien analizaremos posteriormente, el modelo familiar ha variado intensamente, puesto que en la actualidad en la mayoría de las familias ambos cónyuges trabajan, haciéndose necesario unas medidas óptimas para compaginar la vida laboral y familiar.

Con el objetivo de aportar mayor flexibilidad a los trabajadores/as, se incorporan medidas de flexibilidad en el ámbito empresarial, introduciéndose una regulación bastante amplia tanto a nivel europeo, estatal y autonómico.

En éste trabajo analizaré concretamente el contrato a tiempo parcial como instrumento o medida idónea para enfrentarnos a la situación de la conciliación laboral, personal y familiar existente en España.

Dicho contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores con el objetivo de disminuir las diferencias o desigualdades sociales y de género garantizando los derechos, libertades y condiciones laborales independientemente de ser mujer u hombre trabajador, e indistintamente de la modalidad contractual formalizada entre el empresario y la trabajadora/or.

Como finalidad principal se pretende hacer ver la importancia que tienen el empleo a tiempo parcial tanto para las empresas con una cierta flexibilidad interna, como para los trabajadores, con el objetivo de aunar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

También analizaré como con la ayuda de la legislación estatal y reglamentos y directivas comunitarias contamos con distintos instrumentos para conciliar.

Las sucesivas reformas laborales han provocado una gran pérdida de derechos laborales para los trabajadores, dando lugar a un mercado laboral precario; así con la última reforma laboral del año 2012 se da más valor a los convenios colectivos de empresas que a los

convenios sectoriales estatales o autonómicos, lo cual tiene una notable incidencia en materia de conciliación puesto que se reducen o limitan derechos que aunque aparecen recogidos en los textos legales no se llevan a cabo de forma rigurosa si no que se acomodan a las necesidades de los empresarios en la mayor de las ocasiones, cuestión que no debería de ser así.

Por ello como hemos citado se otorga una mayor facultad o potestad a las empresas a la hora de establecer las distintas condiciones laborales, incluyendo entre ellas las referentes a la conciliación laboral y familiar. Por lo tanto no sólo se da importancia a la intervención de los poderes públicos para diseñar o implementar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, sino que también intervienen como bien adelantamos antes las empresas a través de la negociación colectiva.

En cuanto a las medidas que se adoptan en las empresas o políticas de flexibilidad laboral pueden clasificarse en cuatro secciones o áreas: flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales. Por ello la adopción de medidas de conciliación suele llevarse a efecto en empresas que tienen alto porcentaje de empleadas y necesitan un plantilla dedicada y leal.

Además los cambios sociodemográficos, económicos y culturales tiene cierta influencia extendiendo la problemática de la conciliación al marco europeo.

En la esfera legislativa a pesar de las distintas aportaciones en éste ámbito, tiene cierta prevalencia el enfoque programático frente al presupuestario estableciendo la primacía de las medidas de carácter laboral, frente a las carentes en servicios orientados al cuidado de la infancia y personas dependientes que por lo general unas tienen repercusión en las otras.

Un factor que tiene mucha influencia en materia de conciliación es la desigualdad de género en el mercado laboral (en situación de riesgo: por su acceso, brecha salarial, etc.) hace que el género femenino se posicione en un lugar idóneo para acogerse a las medidas de conciliación.

Otro factor que interviene es la diferente percepción del tiempo propio a través de lo que se denomina desincronización de los horarios (laborales, escolares, comerciales...). Todo lo anterior favorece la armonización del ámbito familiar y laboral en la medida en que la conciliación es la opción más racional.

Me he centrado en ésta temática referente a la “*Contrato a tiempo parcial como medida para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar*” pues considero que vivimos en una época en la que es necesario desprenderse de la ideología patriarcal interiorizada que adscribe roles o espacios diferentes entre hombres y mujeres. Solo de éste modo podremos avanzar a nuevos modelos de parejas que se basen en la corresponsabilidad.

Así se hace preciso analizar como reparten las mujeres y los hombres sus funciones, como gestionan la maternidad, la paternidad, el trabajo remunerado y la armonización familiar y también laboral. En conjunto se conseguirá una sociedad armoniosa en la que tanto trabajadores como trabajadoras tengan su debido espacio de tiempo para desempeñar sus labores profesionales como para dedicar tiempo al cuidado de familiares o personas dependientes (por lo general los hijos menores de edad).

## **2. Relación laboral y familiar:**

### **2.1 Interacción trabajo-familia:**

La vida de las personas gira en torno a dos ejes centrales, familia y trabajo.

En los orígenes la relación laboral se estructuró en base a un modelo de familia un tanto especial, en la que el padre era *el proveedor* y la madre cumplía el papel *de cuidadora*, cumpliendo y asumiendo la mujer el rol de reproductora y cuidadora pero siempre sin remuneración, dedicada únicamente al parto, criando a los hijos, dedicándose a las labores del hogar, cuidando de los menores, personas enfermas o dependientes, en cambio el hombre era el que se encargaba del rol productivo, dedicándose a la subsistencia del hogar o trabajando para ello como el único sustentador de la familia. Por lo tanto las distintas responsabilidades se desempeñaban en función de la diferenciación de los distintos roles por sexo.

Los diferentes cambios producidos en las distintas facetas de la vida, ha influido en que la mujer se haya dedicado continuamente a lograr la igualdad a los hombres.

Se ha intentado a pesar de la rigidez del binomio familia-trabajo flexibilizar el mismo con el fin de compaginar el trabajo con la vida familiar, apareciendo nuevas profesiones que colaboran, como centros extraescolares, cuidadores, guarderías etc, que han facilitado la incorporación de la mujer al mercado laboral liberándola en algunas ocasiones de las cargas familiares. El varón en algunas ocasiones apoya en cierto al desempeño de algunas funciones.

A pesar de contar con muchas herramientas para dar solución a los estereotipos establecidos de manera rígida en la sociedad, no es suficiente, puesto que la crisis económica en la que nos encontramos inmersos, obliga en muchas ocasiones a renunciar a un eje u a otro en función de las disponibilidades económicas y temporales de las distintas familias, además de que el "*modelo general de familia*" ha ido cambiando, apareciendo nuevas situaciones familiares bien por el aumento de separaciones, divorcios, familias monoparentales o nacimientos con un solo progenitor e incluso parejas homosexuales.

La mujer lentamente se emancipa de su rol de cuidadora, cuestión que se observa con la desinstitucionalización de la familia, por ello las leyes y normas que regulan la familia se ven reformadas, por ejemplo ya no es preceptivo disponer del contrato matrimonial o el libro de familia para reconocer a un hijo.

Por otro lado, las uniones entre personas de mismo sexo se hacen frecuentes, no siendo necesario el matrimonio para la reproducción, puesto que las nuevas tecnologías permiten tener hijos a través de diversos métodos, contando por ejemplo con familias en las que no tenemos figura paterna.

Por lo tanto la familia “*nuclear*” con la que contábamos antes, con las figuras de padre, madre e hijos pasa a un segundo plano, ya que la diversidad en los modelos familiares es hoy la generalidad, contando a día de hoy con una organización familiar basada en un modelo dual de ingresos, siendo en éste punto donde surgen los verdaderos problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que ambos miembros del núcleo familiar asumen tanto obligaciones personales o del hogar de manera simultánea al desempeño de una actividad laboral.

Junto con otros problemas para conseguir la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, las mismas son las que con más obstáculos se han topado para conciliar, ya que influyen directamente e indirectamente diversos factores teniendo a la hora de incorporarse al mundo laboral que hacer frente a una doble jornada de “trabajo”, es decir a la familiar y por otro lado a la laboral <sup>1</sup>.

Las normas sociales predominantes y los diversos estereotipos de género adoptados en la sociedad hacen que los hombres asuman las tareas de producción (trabajo) y las mujeres el cuidado de hijos y tareas domésticas.

A pesar de que los estados han desarrollado políticas públicas de ayuda a las familias aún no han asimilado de manera completa o absoluta éste nuevo modelo de producción, por ello en España las medidas se centran más en un tipo de necesidades coyunturales más que estructurales para afrontar la cuestión problemática de la conciliación.

En definitiva el principal problema es la sobrecarga del rol, motivado por condiciones laborales más precarias como la modalidad de contratación, el alargamiento de las jornadas y la difícil compatibilización con las tareas domésticas<sup>2</sup>.

Estudiando la distinta utilización del tiempo en función del género, es preciso analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral, en comparación con la posición que

---

<sup>1</sup> DURÁN M. A *Las bases sociales de la economía española*, Universidad de Valencia. Servicio de Publicacions, Valencia, 1997.

<sup>2</sup> ÁLVAREZ, A Y GÓMEZ, IC, “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”, *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 2011.p. 89-106.

adoptan los hombres en el mismo, comparando la tasa de actividad, los tipos de contratos empleados, los tipos de conciliación, representación por sectores...se observa que las mujeres a pesar de disponer de facultad negociadora, las tareas domésticas siguen desarrollándose por el género femenino. Establecida una división por géneros, se intenta mostrar que el varón ayuda de una manera complementaria en el hogar, no asumiendo el rol de cuidador de forma plena, si no que asumen únicamente el papel de auxiliares de las tareas (dedicándole mucho menos tiempo y como complementario a los cuidados efectuados por la madre).

Con estos estereotipos de género se puede ver claramente unas condiciones menos favorables para las mujeres en el mercado de trabajo, diferenciando las ocupaciones masculinas con las femeninas, salarios inferiores, representación escasa...

La intensa dedicación al trabajo influye como un punto positivo para mantener la familia, produciéndose un descenso en la natalidad, haciéndose preciso el apoyo tanto interno (abuelos cuidadores) como externo con organizaciones externas como ludotecas, residencias con monitores o cuidadores en centros educativos etc.

Todas estas situaciones o circunstancias en definitiva influyen para que las mujeres puedan obtener de un mayor número de excedencias y permisos, junto con un mayor porcentaje de contratos celebrados a tiempo parcial con el objetivo del cuidado de personas dependientes (hijos, personas mayores...), pero los grandes objetivos respecto de la productividad hace que en la sociedad actual sea muy complicado adoptar plenamente la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los hombres dedican más horas a sus actividades profesionales que a las labores del hogar, en cambio las mujeres dedican una media de 1,97% horas más que los hombres en las tareas domésticas. Las mujeres al contrario que los hombres dedican 1,12 horas más en el desempeño de sus actividades profesionales <sup>3</sup>.

De estos datos se puede extraer que las mujeres prefieren trabajos que les permitan compatibilizar con sus obligaciones familiares y del hogar a pesar de no estar igual remunerados que los de los varones.

La mujer se ve ante la obligación de renunciar a actividades de ocio, como el deporte por dedicarse a tareas domésticas y de cuidado.

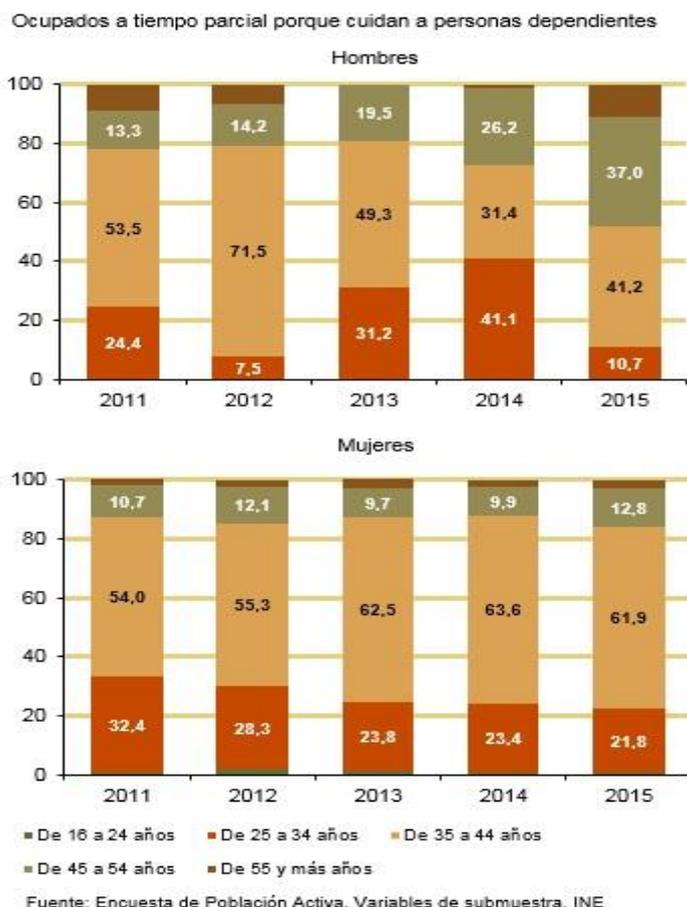
---

<sup>3</sup> PASCUAL IBÁÑEZ MARTA, "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas", *Revista Internacional de sociología*, 2010, p.145-164.

Así, aunque algunos autores o estudiosos de la materia opinen lo contrario, en el siglo XXI todavía no se ha conseguido que la mujer se libere de su carga de cuidadora (cuidado de niños, personas a su cargo...) limitando enormemente su capacidad productiva no pudiendo realizar jornadas laborales a tiempo completo.

Es en éste momento donde merece la pena incluir una definición dada en la Revolución Liberal del trabajo doméstico diciendo «*el trabajo doméstico se olvida, no se conceptualiza como trabajo o, mejor dicho, se sobreentiende que no es trabajo porque no es una actividad que tenga lugar fuera del domicilio, y para que el trabajo se sobreentienda como tal se requiere su carácter extradomiciliario*»<sup>4</sup>

En la actualidad las cargas, obligaciones y responsabilidades de las mujeres se configuran como un obstáculo para el pleno acceso de las mujeres al mundo laboral por ser las cuidadoras de las familias. En el gráfico se puede observar<sup>5</sup>:



<sup>4</sup> MARTÍNEZ VEIGA UBALDO, *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Icaria Editorial, Barcelona, 1995.

<sup>5</sup>

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287) .

Se puede decir aquí, que pese a haber aumentado los derechos reconocidos a los padres como el permiso de paternidad, las labores de cuidado y crianza siguen siendo normalmente labores exclusivas del género femenino teniendo que renunciar a la actividad productiva como hemos dicho en numerosas ocasiones para dedicarse a los cuidados del recién nacido.

Tras la crisis económica sufrida en España en el año 2012, la tasa de ocupación de las mujeres ha aumentado más del 5% desde los orígenes de la misma, debido a los grandísimos recortes económicos que el gobierno de España aplicó a las mujeres en todas las materias, por lo que ante situaciones en las que ningún miembro de la unidad familiar trabajaba se han visto ante la necesidad de reincorporarse al mundo laboral con el objetivo de añadir ingresos o completar los de la unidad familiar.

A pesar de esto en la actualidad, con los últimos estudios llevados a cabo por el INE, se ve claramente como es mayor el número de hombres activos que el de mujeres, esto demuestra que la conciliación no se está logrando, ya que las mujeres son las que más se acogen a las excedencias en sus puestos de trabajo.

## **2.2 La segregación laboral entre hombre y mujeres:**

El empleo femenino en el mercado laboral español se caracteriza por su precariedad, como por estar segmentado o segregado con respecto al masculino, en un sentido vertical (apenas hay mujeres en puestos directivos) como horizontal (se concentran en determinados trabajos, sobre todo agricultura familiar, empleo doméstico y personal de limpieza)<sup>6</sup>

Debido a la situación laboral, el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia es menor que la de los hombres (4,77% frente a un 9,17%) esto se debe a que el género femenino se dedica más a labores domésticas, ya que la modalidad del autoempleo (contrato por cuenta propia) exige dedicarle mucho tiempo al negocio y de manera constante, tiempo del que no disponen o es muy reducido. Este es el principal motivo por el que las mujeres en la mayoría de los supuestos trabajan como asalariadas bien sea en el sector privado o en el público.

---

<sup>6</sup> FERNÁNDEZ SABATER MARIA CARMEN, "La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral", *Revista de Relaciones Laborales*, 2014, p.163-198.

Atendiendo a los datos registrados por el INEM en los últimos años se puede observar como los contratos a tiempo parcial son más altos entre los trabajadores del género femenino.

Además la mayor parte de los contratos que aparecen registrados son del tipo temporal, pero los contratos a tiempo parcial como hemos indicado son mayormente formalizados con mujeres (en un 20%).

Los trabajadores que se encuentran en el tramo de edad de los 25 a los 49 años, tanto del género masculino como femenino a menudo prestan sus servicios bajo éste tipo de contrato a tiempo parcial pero de *una forma involuntaria* (cuestión que no debería de ser así como ya analizaremos en puntos sucesivos), es decir, a causa de no encontrar un trabajo a tiempo completo. Se puede decir por lo tanto que más del 60% de las mujeres prestan sus servicios bajo estos contratos a tiempo parcial.

### **3. La conciliación de la vida profesional, familiar y personal<sup>7</sup>:**

#### **3.1 Aspectos terminológicos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar:**

El término o concepto de conciliación proviene del inglés denominado como “*work life balance*”, es decir equilibrio entre los polos trabajo y vida personal-familiar. Conciliar la vida laboral con la familiar, consiste en compatibilizar las responsabilidades laborales con las tareas domésticas como ya se ha anunciado en puntos anteriores.

El ser humano de ésta forma podría tener un desarrollo satisfactorio y en armonía de su vida, pudiendo conciliar los tres elementos: *la familia, el trabajo además de su vida personal*.

La conciliación no se la puede considerar como un problema privado, o personalizado, ya que afecta a la sociedad en su conjunto, influyendo los problemas de la falta de conciliación que acaban afectando a los individuos, a las empresas como a la sociedad en todo su conjunto.

---

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, JOSÉ MARÍA, “La conciliación de la vida profesional, personal y familiar en la UE: definición, marco legislativo, regulación y valoración”, *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal*, PIRÁMIDE, Madrid, 2016, p. 15 y ss.

Además no se puede tratar como un asunto únicamente legal ya que aunque es cierto que las leyes pueden ayudar de alguna manera a conciliar, la conciliación óptima o eficiente es distinta para cada persona, cada persona tiene un modo de vida, un modelo de familia y unas prioridades individuales.

Por otro lado, a pesar de verse el tema de la conciliación como un problema centrado en la figura de las mujeres, es preciso indicar que el concepto o término conciliación ha de referirse tanto a los hombres como a las mujeres.

Indicar también que el tema de la conciliación en muchísimas ocasiones se le trata como un asunto que solo se encuentra en países desarrollados cuando no debería de ser así, ya que tiene influencia en todos los países, independientemente de su grado de desarrollo, pero variaría claro está el método de conseguir dicha conciliación puesto que concurren más factores.

### **3.2 Regulación de la conciliación en el ámbito de la Unión Europea:**

Antes de empezar a analizar el régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal, es preciso indicar que éste concepto va entrelazado al desarrollo histórico de los instrumentos jurídicos, y de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la igualdad interrelacionado con la conciliación a nivel europeo es importante interpretar el artículo 119 del Tratado de la CEE que dice *“Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”*<sup>8</sup>

Partiendo de éste punto de igualdad se puede observar que en el desarrollo normativo, hay dos etapas muy diferenciadas<sup>9</sup>:

Una primera que se puede encuadrar desde el Tratado de Roma (1957) hasta el Tratado de Ámsterdam (1997) que lo modifica; y la segunda que va desde el Tratado de Ámsterdam hasta el momento actual.

---

<sup>8</sup> Eur-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62000CC0206>

<sup>9</sup> MARTÍN, M.L *La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación*, Comares, Granada, 2007.

### **3.2.1 Primera Etapa (Tratado Roma al Tratado de Ámsterdam):**

En éste primer momento no era conocido lo que significa el término “conciliación”, pero por otro lado como fue en esta etapa donde se empezó a incorporar el concepto de igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la vez que las mujeres iban incorporándose al mercado laboral. Se aseguraba de éste modo la competencia justa entre los Estados miembros.

#### **a) Principio de igualdad entre hombres y mujeres:**

En el citado artículo 119 del Tratado de Roma, que enunciaba el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en casos de mismos trabajos, estaba el punto de partida de la cuestión.

Para hacer efectivo dicho artículo surgen diversas directivas europeas, como la Directiva 75/177/CEE del Consejo, de 10 febrero de 1975 sobre la armonización de legislaciones de los países miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto al acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo y la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad.

Es en el Plan de Acción Social de la CEE de 1974 cuando empieza a citarse el concepto de la conciliación de vida laboral y familiar (*“que las responsabilidades de los afectados puedan ser conciliadas con sus aspiraciones laborales”*). Desde los orígenes por tanto el objetivo de la UE en el tema de la conciliación está ligado a la igualdad de trato en el empleo.

#### **b) Reparto igualitario trabajo remunerado y familia entre hombres y mujeres:**

El término no vuelve a aparecer en los textos de la Comunidad Europea hasta final de los años ochenta, utilizando otra expresión semejante en estos años, conocida como reparto igualitario de trabajo remunerado y familia entre hombres y mujeres.

En los años ochenta contamos con las siguientes directivas:

- Directiva 86/378/CEE de 24 de julio de 1986, sobre la aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en regímenes profesionales de Seguridad Social.

–Directiva 86/378/CEE del Consejo se 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas y la protección de la maternidad. Ambas buscan que las legislaciones sean similares con el objetivo de que no haya muchas divergencias entre las de los Estados y así los mismos estén en igualdad de competencia de mercado laboral.

En estos años empiezan surgir los primeros programas comunitarios, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Programa I y II: reparto del trabajo remunerado y familiar: favorecer la igualdad mujeres y hombres).

Pero no es hasta la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, momento en el cual aparece *el concepto conciliación*. Es entonces a partir de este momento cuando los programas comunitarios establecidos cambian la terminología sustituyendo *reparto de trabajo por la conciliación*. Con ello la conciliación ya no se mirará de forma subsidiaria si no como cuestión principal de la agenda política europea.

### **c) Desarrollo de la conciliación:**

En la época de los noventa la conciliación se ve desarrollada con directivas, que son como hemos indicado anteriormente instrumentos directos de política pública, además de las conocidas como recomendaciones, contando por ejemplo con la Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993 sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo, la Directiva 96/81/CE sobre el acuerdo marco del trabajo a tiempo parcial. En todas estas directivas se encuentran recogidos derechos que muchos tienen correspondencia con medidas que anteriormente habían sido recomendadas.

### **3.2.2 Segunda Etapa (Tratado Ámsterdam al momento actual):**

Con el Tratado de Ámsterdam de 1997 (Cumbre Luxemburgo) se aprueba la Estrategia Europea de Empleo (EEE), disponiendo una sección denominada “*Conciliando el trabajo y la vida familiar*”<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> PABLOS DE CARLOS JUAN, “La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 77, 2005, p.105-133.

El apartado que se dirigía a la igualdad de oportunidades en el año 2003 desapareció por el principio conocido como “transversalidad de género” y es éste momento cuando se establece como prioridad las políticas de empleo la conciliación de la vida familiar, profesional y personal, que se introducen en el apartado “Mejorar la calidad y la productividad del trabajo”<sup>11</sup> cuestión con la que nos hacemos una idea de los objetivos de éstas políticas

En el artículo 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada año 2000 se encuentra recogido el derecho a conciliar la vida familiar, personal y profesional. De esta manera se puede extraer como la conciliación encaja más en *políticas de familia* más que en *políticas de empleo o de igualdad*.

Debido a la crisis económica europea los objetivos marcados en la Estrategia Europea de Empleo no se han cumplido en su totalidad, creando para salvar ésta situación una Estrategia Europea de Empleo conocida como la “Europa 2020”. A pesar de la situación económica insostenible, estas nuevas políticas permiten alcanzar un bienestar social mayor, obteniendo mayor calidad de vida a cambio.

Con todas estas introducciones legislativas han ido aumentando el número de mujeres activas, aunque cierto es que sería ideal que tanto las mujeres como los hombres atendieran por un lado al trabajo “*productivo*” o remunerado, y también por otro lado al trabajo “*reproductivo*” es decir el dedicado a las tareas del hogar que no es remunerado.

El resultado obtenido con las políticas que se han llevado a cabo han producido un reparto equilibrado conocido como ya se ha indicado de corresponsabilidad del trabajo y de las necesidades familiares, aunque no se ha afianzado del todo como bien se mostró en el punto interacción trabajo-familia.

Independientemente del sexo de las personas, las mismas deben disponer de un tiempo adecuado, en su entorno personal, familiar y laboral para así armonizar la vida, aumentando su confort y bienestar.

### **3.3 Regulación de la conciliación en España:**

La legislación en materia de conciliación y corresponsabilidad vigente en España viene influenciada como en casi todas las materias por la legislación europea.

---

<sup>11</sup> TAYLOR-GOOBY, P, *New risks and social change*, Oxford University press, Oxford, 2004, p. 1-28.

Las políticas sociales como en la mayoría de las ocasiones vienen integrándose en España de manera más lentamente que en el resto de países comunitarios. Esto ha venido sucediendo desde políticas de pensiones, viviendas, atención a parientes, como para las políticas de igualdad de mujeres y hombres en cierta conexión con el tema de la conciliación.

En la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores no se recogían cuestiones referidas a la conciliación, aunque cierto es que fueron introduciéndose algunas medidas de flexibilidad, pero con el fin de incrementar de alguna manera la productividad y no como debería de haber sido para conseguir de una vez por todas la igualdad de mujeres y hombres.

Posteriormente en el año 1994 tales competencias anteriormente citadas fueron trasladadas en materia de igualdad de oportunidad a las Comunidades Autónomas de una manera más especializada, pero la regulación general es decir las condiciones básicas que garantizan la igualdad efectiva aún se mantuvieron como competencia exclusiva del Estado.

#### **a) Primera mención al concepto conciliación:**

Con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, se promueve por primera vez la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, referenciaba en su exposición de motivos que dicha ley tenía como finalidad única trasladar la normativa de la Unión Europea al ordenamiento jurídico estatal, incrementando a ser posible la protección en estas materias (Directiva 1992/85/CEE).

Ante la necesidad de adaptación a la legislación europea se concedieron permisos para la reducción de la jornada laboral por motivos familiares, concediéndose excedencias laborales por cuestiones como el caso de la maternidad. Se reguló por otro lado la nulidad del despido por razones de discriminación de sexo. Por todo ello se fueron reconociendo derechos básicos a mujeres, familias e hijos.

En el año 2005 el Consejo de Ministro aprobó el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, para aquellas mujeres que trabajan para la Administración del Estado. Posteriormente en el mes de diciembre del mismo año, se aprobó el Plan Concilia en el que se proponía la posibilidad de activar un plan integral de la conciliación de la vida personal y laboral para aquellas trabadoras de la Administración General del Estado. (horarios más flexibles).

En cuanto a la cuestión de reducción de jornada por hijos, se puede observar como antes se reconocía para menores de 6 años reformándose y aumentando la edad a 12 años.

### **b) Reconocimiento expreso:**

Es preciso citar la Ley 3/2007 de 22 marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual reconoció por primera vez de manera explícita el derecho que estamos analizando de una conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Con esta Ley se obliga a empresas de 250 trabajadores a que implanten medidas de negociación colectiva y a que implanten planes de igualdad (para grandes compañías).

A este respecto podemos desglosar cuatro tipos de planes de medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y profesional: Plan de Igualdad, Planes Nacionales de Acción para el Empleo, Planes Nacionales de Inclusión Social y Planes de Familia.

La regulación española sobre conciliación en el periodo 1997-2011 en España, se basa principalmente en unas directrices marcadas desde la UE, presentándose las directivas europeas como un justificante y marco normativo de las reformas llevadas a cabo a nivel nacional. Existe por tanto congruencia entre las medidas de conciliación de los Reglamentos y Directivas europeas con las implantadas posteriormente en el ordenamiento jurídico español.

A pesar de lo anteriormente argumentado, España es un país en el cual existen lagunas respecto al tema de la conciliación y surgen por ello problemas al respecto.

El derecho a la conciliación como ha quedado referenciado en numerosa jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos es un derecho fundamental, pero a pesar de esto con la última reforma laboral se puede observar que todavía en España éste concepto todavía no tiene suficiente peso.

En la actualidad, el contorno legislativo en el que nos encontramos influenciado en cierta medida por la crisis económica hace que surjan problemas en cuestiones relativas a política familiar. En concreto son tres los problemas más graves que es necesario afrontar en un futuro:

- Uno es el relativo a la cobertura limitada y el coste de los centros públicos de educación infantil, que no es posible afrontar por familias que tienen debido a la crisis económica ingresos medios o bajos.

- Por otro lado las jornadas laborales son bastantes largas o extensas además de no darse la posibilidad de flexibilizar los horarios en la mayor parte de los supuestos.
- Las jornadas laborales pocas veces bajan de las ocho horas diarias, lo cual dificulta la conciliación de la vida personal y laboral.

A todo ello hay que añadir que la oferta de empleo a tiempo parcial en España es menor que en el resto de países de Europa, por lo que los padres sufren muchos inconvenientes para atender sus obligaciones del empleo y el hogar.

Una modalidad idónea podría ser a pesar de emplearse mínimamente el contrato a tiempo parcial podría ser una medida idónea para conciliar la vida laboral y familiar pero siempre con el apoyo de prestaciones públicas de los estados como se realiza en algunos países vecinos europeos en los que se compagina contratos a tiempo parcial con prestaciones públicas.

#### **4. Propuestas para abordar los problemas inmersos en el mundo laboral en relación a la conciliación<sup>12</sup>:**

Según la autora de la Revista jurídica de Castilla y León Irene Merino Calle, se pueden establecer diversas salidas a los distintos inconvenientes que genera el tema de la conciliación en el mundo laboral, y entre otros sería favorable por ejemplo adaptar los horarios a las familias con hijos haciendo para ello más flexible la jornada laboral y desburocratizarla para producir más por hora, reduciendo el tiempo de trabajo y facilitando a madres y padres el poder conciliar. Lo anteriormente citado no significa que se obligue a los empleados a realizar una jornada partida con largas pausas si éste no es su deseo.

Por otro lado sería beneficioso para la conciliación limitar los empleos con jornada diaria de más de 8 horas por la negociación patronal-sindicatos elaborando medidas legislativas que regulen la jornada laboral.

---

<sup>12</sup> CALLE MERINO IRENE, “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, Mayo de 2015, p.18 y ss.

Además de las anteriores una propuesta y base de éste trabajo sería la potenciación de empleos a tiempo parcial de menos horas, sin que sean contratos de segunda categoría o sin posibilidades reales de ascenso.

Como hemos visto en éste punto, a pesar de establecerse por diversos autores algunas propuestas en relación al tema de la conciliación, todo queda en pura teoría ya que a la hora de la verdad, en la práctica el gran problema radica en el escaso gasto público del Estado en prestaciones a las familias y hogares españoles. Se invierte demasiado poco en políticas familiares aunque cierto es que nuestra presión fiscal es inferior a la de otros países.

Así la última iniciativa del Ejecutivo español para paliar esto ha sido el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) donde la conciliación se verá impulsada por un Plan de Apoyo a las familias y uno de apoyo a la maternidad, pero hasta el día de hoy todo ha quedado en meras previsiones teóricas de futuro muy lejos de llevarse a efectos prácticos.

Los objetivos a perseguir son fomentar un sistema educativo y de información que ofrezca ayudas estatales, autonómicas y locales. Buscar para ello nuevas medidas de flexibilidad horaria en determinados empleos, con el objetivo de reducir la jornada de los padres y madres. Por otro lado promover la corresponsabilidad cambiando el uso de los diferentes tiempos, racionalizando horarios y trabajando con medios de comunicación en ésta materia.

## **5. Trabajo a tiempo parcial como instrumento para conciliar la vida laboral y familiar:**

### **5.1 Evolución histórica:**

Antes de entrar de lleno en el análisis del contrato a tiempo parcial cabe hacer referencia como se ha ido modelando el trabajo a tiempo parcial en el ámbito nacional en función de las sucesivas reformas que han ido aconteciendo.

En primer lugar la definición que contenía el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo, hacía referencia a que el contrato de trabajo a tiempo parcial sería aquel que se realiza “ *durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se*

*trate en el mismo periodo de tiempo*”<sup>13</sup>, definición que dificulta una vez más la diferenciación de dicho contrato de trabajo a tiempo parcial con aquellos que se emplean para temporadas y eventuales o con aquellos conocidos como contratos de trabajo fijos discontinuos.

Posteriormente con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores recogía en la exposición de motivos de citada ley unos objetivos claros para *“homologar la situación española con la de otras economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España, altamente satisfactorio, al cumplir tres objetivos deseables: satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornadas incompletas, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar y, en general, obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario”*.

En dicha exposición de motivos se ve claramente cómo se intenta adaptar por primera vez la legislación del trabajo a tiempo parcial o contrato a tiempo parcial española a la del resto de países de la Unión Europea, citando objetivos que mucho tienen que ver con la conciliación, intentando disminuir las jornadas de trabajo para adaptar tanto los periodos de trabajo con los personales o familiares. La modificación de los artículos del ET se desarrolló a su vez por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Se volvió a dar una definición nueva al contrato a tiempo parcial, siendo el que se desarrollaría durante un determinado número de horas al día o la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

Se abrió la posibilidad de que el contrato a tiempo completo se convirtiera en un contrato a tiempo parcial conforme al artículo 12.4 ET.

Se crearon otras figuras nuevas como el contrato a tiempo parcial del jubilado que se jubilaría anticipadamente y el de relevo, recogido en el artículo 12.5 ET.

Se universalizó la figura contractual (contrato a tiempo parcial) porque se derogó la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>13</sup> «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815 (17 págs.)

Toda esta normativa fue reformada a su vez, por el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación<sup>14</sup> que reguló en su artículo 4 con una nueva redacción el contrato a tiempo parcial anteriormente recogido en el artículo 12 del ET.

En resumen en mencionado artículo se recogía el deseo de convertir el trabajo a tiempo parcial, tal y como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, de permitir mediante el anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización del trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida.

Con todas estas reformas podemos observar como hay una auténtica proliferación de normas, lo cual conllevaba a encontrarnos ante un gran caos normativo en dicha materia. Se incorporan con todas estas reformas legislativas requisitos cada vez más flexibles, desapareciendo la duración mínima, estableciendo en ocasiones el módulo de la hora, siendo posible diversas combinaciones de la jornada de trabajo ajustándose en función de las necesidades o circunstancias personales o familiares del trabajador y de la empresa.

Este tipo de contrato a pesar de las reformas no ha sufrido cambios muy trascendentales y así con la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Contrato de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida<sup>15</sup>, ha modificado aspectos de tal figura contractual pero conservando los requisitos principales que se establecieron en el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre.

Por otro lado con el Real Decreto-Ley 15/1998 de 27 de noviembre (reformada a su vez por la Ley 3/2012), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, relacionado con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad, muestra su rechazo a la definición hasta ese momento dada, estableciendo como límite máximo el del 77% de la jornada habitual. (Se establece que si es superior no nos encontramos ante un contrato a tiempo parcial).

---

<sup>14</sup> «BOE» núm. 292, de 7 de diciembre de 1993, páginas 34725 a 34728 (4 págs.)

<sup>15</sup> «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1997, páginas 38245 a 38251 (7 págs.)

Con éste Real Decreto-ley 15/1998, el Ejecutivo intenta la potenciación de esta clase de contratos, puesto que no había sido un tipo contractual muy acogido en nuestro país a diferencia de otros países del entorno comunitario.

Así con ésta reforma legislativa se preveía incentivar y fomentar la contratación a tiempo parcial con los trabajadores, y concretamente en las mujeres como un instrumento para conciliación, permitiendo por ello como se ha citado en alguna ocasión la conversión a tiempo parcial estable los conocidos como contratos temporales.

Como nota se puede observar que la misma finalidad buscaba la conversión de las horas extraordinarias en un contrato a tiempo parcial, pero esto solo sería posible siempre y cuando apareciera prevista en la negociación colectiva.

Para finalizar éste apartado, merece la pena destacar que dichas reformas van unidas a las mejoras en la protección social, aplicando el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al de a tiempo completo<sup>16</sup>, no dejando al descubierto las prestaciones o pensiones a estos trabajadores que están contratados bajo esta modalidad contractual.

## **5.2 Regulación a nivel europeo del trabajo a tiempo parcial:**

El concepto varía en función del Estado en el que nos encontremos, pero a pesar de ello suele haber un cierto acuerdo entre los diferentes estados a nivel internacional para que el trabajo a tiempo parcial se denomine como aquel cuya jornada no supere de las treinta horas semanales<sup>17</sup>, además es muy raro que el trabajo a tiempo parcial supere las 35 horas semanales lo cual es idóneo para compaginarlo con la vida familiar pudiendo realizar las laborales del hogar de una manera más flexible y acomodada<sup>18</sup>.

Dicho concepto reúne realidades muy heterogéneas por lo que tanto el Convenio nº 175 de la Organización Internacional del Trabajo de 1994<sup>19</sup> como la Directiva 97/81/CE que recoge el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial<sup>20</sup> no concretan un número de

---

<sup>16</sup> Concepto extraído del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Publicación: «BOE» núm. 40, de 16 de febrero de 1999, páginas 6676 a 6681 (6 págs.)

<sup>17</sup> PEREIRO CABEZA JAIME, “La regulación internacional y europea del trabajo a tiempo parcial”, *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 43 y ss.

<sup>18</sup> VAN BASTELAER, A. LEMAITRE, G Y MARIANNA, P., *The definition of part-time work of the purpose of international comparisons*, p.6.

<sup>19</sup> C175-Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial con entrada en vigor el 28 febrero de 1998: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

<sup>20</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:es:PDF>

horas determinadas para denominarlo como trabajo a tiempo parcial, si no que se valen de una comparación real con el trabajo a tiempo o jornada completa.

En la Directiva 97/81/CE del Consejo de la UE de 15 de diciembre de 1997 se recoge el Acuerdo Marco sobre el contrato a tiempo parcial, que en su cláusula tercera recoge una pequeña definición del trabajador a tiempo parcial y del tercero de comparación:

*“A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por trabajador a tiempo parcial a un trabajador asalariado cuya jornada de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.*

*“A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable, a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias. En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales”<sup>21</sup>*

Posteriormente veremos como la definición que da de nuestro derecho nacional contenida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores es más explícita que la del derecho derivado de la Unión Europea, puesto que el ET admite que el cómputo sea por horas al día, mientras que la Directiva establece una base mínima semanal.

Del clausurado de dicha normativa podemos extraer la finalidad u objetivos de dicha directiva, así en la cláusula primera se muestra como se intenta garantizar un trabajo a tiempo parcial sin discriminaciones, incrementando la calidad del mismo a la vez que desarrollándose sobre una base voluntaria, contribuyendo de alguna forma a la *“organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.”*<sup>22</sup> De ésta cláusula se puede observar una cierta relación con la forma de disponer del tiempo tanto de trabajo como familiar para poder atender de manera efectiva a las obligaciones de cada ámbito, en cierto modo relacionado con la conciliación.

---

<sup>21</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:es:PDF>

<sup>22</sup> C175-Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial con entrada en vigor el 28 febrero de 1998: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

Se establecen en la Directiva unas directrices para guiar los modos de contratación o las conductas de los empresarios europeos. Se tienen en cuenta las diversas peticiones de los trabajadores que quieran desarrollar un contrato de trabajo a tiempo parcial en vez del que venían desarrollando a tiempo completo.

Se prohíbe por otro lado a despedir por parte el empresario a los trabajadores que muestren su negativa a desarrollar un trabajo a tiempo parcial; además los empresarios tienen que informar a sus trabajadores de la posibilidad de que puedan desarrollar contratos a tiempo parcial siempre que fuera posible.

Se pretende con citada Directiva conseguir una verdadera armonización de las legislaciones internas de los distintos estados a corto y medio plazo, asumiendo las políticas de empleo del legislativo y ejecutivo comunitario.

Por otro lado con el objetivo de señalar las diferencias en relación a la definición de dicho concepto cabe indicar el artículo 1 del Convenio 175 del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de OIT de 1994:

- a)** la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b)** la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente en el promedio durante un período de empleo determinado.
- c)** la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
  - Tenga el mismo tipo de relación laboral.
  - Efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar.
  - Esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa, o cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate.
  - Indicar que no se considerará trabajador a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que están afectados por una reducción colectiva y

temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Haciendo un análisis exhaustivo del Convenio y del Acuerdo, observamos que en la Directiva se concibe al trabajador a tiempo parcial en comparación con la jornada normal de trabajo con un período de referencia semanal.

Por otro lado en el Convenio la “jornada laboral” se ve sustituida por “duración normal” de la actividad laboral.

En ambos textos legales, se define al trabajador a tiempo parcial pero de una manera subjetiva, no definiendo el trabajo a tiempo parcial. Por lo tanto para citadas normas lo importante no es el trabajo a tiempo parcial, sino los propios trabajadores a tiempo parcial.

La mayor diferencia es que el convenio excluye como un concepto de trabajador a jornada completa a aquellos que se encuentren en situación de desempleo parcial, esto es aquellos trabajadores que se encuentran afectados a una reducción de su jornada laboral bien fuere por una reducción llevada a cabo por un convenio colectivo o una reducción temporal por motivos ETOP (causas económicas, tecnológicas o estructurales).

En la Directiva no está claro el concepto de trabajador a tiempo parcial, por lo que la doctrina del TJUE consideró que *“el concepto de trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo debía ser interpretado con arreglo al Derecho Nacional”*<sup>23</sup>

Por lo tanto el trabajador tendrá un contrato de trabajo o relación laboral, tal y como se define en la legislación interna, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes del Estado del que se trate.<sup>24</sup> Ésta facultad que se le otorga a los diferentes estados no puede ser de todo ilimitada puesto que perderían todos sus efectos tanto la Directiva como los principios del derecho de la Unión Europea.

En la cláusula tercera anteriormente citada se incluye a todos los trabajadores, sin diferenciar si el empleador para el que trabajan tienen carácter público o privado<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> STJUE 1 de marzo de 2012, as. C-393/10, *O'Brien*

<sup>24</sup> STJUE 12 de octubre de 2004, as. C-313/02, *Wippel*

<sup>25</sup> Asunto *O'Brien*, con cita de doctrina judicial construida en torno al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

### ● Tercero de comparación:

Dicho trabajador/a a jornada completa es comparable, siempre que trabaje en el mismo establecimiento y tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un empleo similar, además se tiene en cuenta las cualificaciones o competencias. Si no puede indicarse un trabajador comparable de éste tipo, es necesario buscar en la misma rama de la actividad. Si no existe un trabajador comparable, la Directiva establece un criterio residual indicando que se tiene que atender a la jornada máxima que prevé el convenio colectivo y de no existir convenio, deben tenerse presentes siempre las prácticas nacionales.

Diciéndolo de otro modo, a la Directiva no le parece efectiva la comparación con un trabajador concreto que no compartiera el establecimiento con ese que se va a comparar; mientras que el Convenio OIT busca más allá del centro de trabajo.

Es preciso tener en consideración alguno de los pronunciamientos de la House of Lords en torno a las Regulations británicas de trasposición de la Directiva. Hay un pronunciamiento interesantísimo “*Matthews and others v Kent and Medway Fire Authority*<sup>26</sup>”, en el que el Alto Tribunal británico se decanta por la interpretación de la norma interna y de la Directiva que es más favorable a los trabajadores. Una de sus magistradas en un voto particular indicó que a pesar de pequeñas diferencias entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial, no puede despreciarse la figura del tercero de comparación. En definitiva no debe adoptarse una perspectiva restrictiva a la hora de apreciar el trabajador a jornada completa comparable.

Además se exigen tres requisitos por el Acuerdo Marco para encontrarnos ante un tercero comparable, en primer lugar que esté vinculado con dicha empresa por el mismo contrato o relación laboral, en segundo lugar que el trabajo que éste desempeñe sea muy similar y en tercer lugar que trabaje en el mismo establecimiento que el trabajador a tiempo parcial que estamos comparando.<sup>27</sup>

Es necesario llegados a este punto hacer alusión nuevamente a la Sentencia del TJUE de 12 de octubre de 2004, al conocido *Wippel*<sup>28</sup>. En ésta sentencia se encuentra recogida una definición del tercero comparable, el cual es un concepto muy difícil de concretar, ya que

---

<sup>26</sup> MCCANN, D, *Regulating flexible Work*, Oxford University Press, 2008, p.80 y ss.

<sup>27</sup> MCCANN, D, *Regulating flexible Work*, Oxford University Press, 2008, op., p.80 y ss

<sup>28</sup><http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dbeb7a21ccf899431dab5ae31398352609.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLchf0?text=&docid=64645&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=47352>

hay diferencias cualitativas entre el contrato a jornada completa de las distintas formas de trabajo a tiempo parcial.

En citada sentencia se trataba de una mujer trabajadora a tiempo parcial que desarrollaba un trabajo casual, y en su contrato no se indicaba ni la duración de la jornada ni la distribución del tiempo de trabajo, de forma diferente a como se venía haciendo en la empresa para los trabajadores con una jornada completa, los cuales tenían una jornada pautada y no podían rechazar ningún trabajo que la empresa les solicitara. El tribunal falla argumentando que la causa y el objeto del contrato no eran los mismos. Por lo tanto con dicho fallo se llegaba a la conclusión de que no había en tal empresa ningún trabajador a jornada completa comparable. Como nos encontramos ante condiciones distintas aunque fuesen más lesivas, dicha diferencia cualitativa no hacía que pudiera hablarse de discriminación ya que dichas condiciones no podían compararse.

La solución que podría ofrecerse sería admitir una comparación con un trabajador a jornada completa pero hipotético, pero siempre que fuese en el mismo centro de trabajo.

En cuanto al tercero de comparación que maneja la Directiva lo hace con dos finalidades, en primer lugar identifica al trabajador a tiempo parcial, como aquél de menor jornada que él (teniendo en cuenta las referencias supletorias ya indicadas del convenio, la ley y las prácticas nacionales), y por otro lado tiene en cuenta el concepto subjetivo (principio de no discriminación).

Otros autores defienden que no sólo existe la posibilidad de un tercero hipotético, sino que sería también deseable asimismo sustituir la exigencia de que el trabajador a jornada completa comparable desempeñe un trabajo o empleo idéntico o similar por la más amplia de que desarrolle un trabajo del mismo valor.<sup>29</sup>

### ● Factores que influyen en el trabajo a tiempo parcial:

Tener en cuenta que el sistema fiscal influye mucho a la hora de decidir sobre contratar mediante la modalidad de contrato a tiempo parcial o contrato a jornada completa.

Como modelos a seguir por el gobierno de España contamos con países como el Reino de Holanda que es uno de los países de la Unión Europea donde más integrado está el contrato de trabajo a tiempo parcial, por cuestiones o factores como la fiscalidad y por la

---

<sup>29</sup> MURRAY J., *Social Justice, cit.*, p. 3

red de servicios de cuidado, lo cual incide notablemente en personas como las mujeres que trabajan por debajo de la jornada completa.

La gran carga fiscal que recae sobre el segundo preceptor de rentas de la unidad familiar influye mucho en el hecho de que las mujeres no se dispongan a trabajar a jornada completa, por más que el gobierno en los últimos años haya intentado corregir esta tendencia mediante medidas de estímulos para la provisión de servicios de cuidado de niños, con el explícito objetivo de facilitarle a los progenitores que trabajen más horas<sup>30</sup>.

Para incrementar el empleo a tiempo parcial, cabe indicar que en éste Estado los impuestos son más neutrales que en el resto de países de la Unión Europea.

En países como Reino Unido en cambio hay cuestiones muy trascendentales, como por ejemplo los altos costes de las guarderías, lo que hace que no se contrate a jornada completa sobre todo a las mujeres (al menos cuando los menores se encuentran en el periodo de preescolar), para que las mismas se queden con los menores a su cargo y bajo su cuidado y protección.

Por lo tanto, todos estos argumentos suelen responder más a cuestiones del ámbito personal o social que a propias políticas públicas de los estados.

Además la clara división de papeles entre los hombres y las mujeres a la hora de cuidar a los miembros de la unidad familiar y de realizar las labores del hogar, influye de forma muy notable a la hora de tomar distintas decisiones personales. Por lo tanto no es una casualidad que el trabajo a tiempo parcial aparezca feminizado en un gran número de países de la UE.

Como hemos indicado anteriormente el sistema holandés ha conseguido que incremente el número de mujeres en el mercado laboral bajo este modelo de contratación. Ello viene unido como ya se ha reiterado en muchas ocasiones al tradicional modelo de familia, que atribuye a las mujeres las labores del cuidado y a los hombres los que aportan las rentas imprescindibles para la subsistencia de la unidad familiar, lo que propicia aún más que ella trabaje bajo el modelo de contrato a tiempo parcial.

---

<sup>30</sup> LYONETTE, C BALDAUF, B Y BEHLE, H, *Quality part-time work*, p.33

Para fijar el número de horas que van a trabajar, se tiene en cuenta los ingresos de la unidad o núcleo familiar en todo su conjunto, no tomando por tanto las decisiones de manera individual, sino de forma colectiva.

Sería bueno que el Gobierno de España se fijara en el sistema holandés, estableciendo políticas públicas de protección o ayuda a las mujeres trabajadoras, para que mediante la contratación bajo este modelo contractual las mismas gozaran de toda protección pudiendo al efecto compaginar su vida familiar y personal a la vez que pudieran ayudar a su vez económicamente mediante ingresos al conjunto familiar.

## **6. Contrato a tiempo parcial como instrumento idóneo de conciliación en el ámbito nacional:**

### **6.1 Análisis del contrato a tiempo parcial en España:**

El trabajo a tiempo parcial y el contrato a tiempo parcial como mecanismo necesario para llevarlo a cabo, viene influenciado por las legislaciones de otros países, concretamente del ámbito de la Unión Europea, el Estado español sigue las directrices o líneas marcadas en ésta materia pero adaptándolas a nuestra legislación nacional y atendiendo a factores que se analizarán posteriormente, tanto desde la posición del trabajador como del empresario

Es por ello que antes de analizar de forma minuciosa su regulación jurídica, es preciso analizar como al contrato a tiempo parcial se le considera como uno de los elementos flexibilizadores de la economía que genera efectos positivos a la misma, pudiendo convertirse en uno de las modalidades contractuales preferibles para conciliar familia-trabajo.

Se puede observar una importante tasa de actividad de las mujeres en éste tipo de contratos, por lo que hay una clara feminización del trabajo a tiempo parcial.

En España hay una baja tasa de empleo a tiempo parcial de un 11,97%, mientras que en el resto de países de la Unión Europea cuentan con un 18,25 %. En cuanto a la tasa femenina es de 22,66% según la fuente EUROSTAT<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat>

La utilización mayoritaria de ésta modalidad contractual por parte de las mujeres tiene su justificación, porque es idóneo para compaginar el empleo con las distintas responsabilidades familiares que desempeñan.

En la mayoría de las situaciones las mujeres siguen teniendo el rol de encargadas de asumir las responsabilidades familiares como ya se analizó en un punto del trabajo, por lo que se hace necesario para acceder al mercado laboral el empleo de un contrato de trabajo que tenga un horario inferior al empleado con generalidad.

Esta modalidad contractual se emplea con habitualidad a trabajos marginales que suelen prestar mujeres, por lo que generan discriminaciones por razón de género (menor retribución, menor cotización, y protección social) muchas de las veces mediante un tipo de discriminación indirecta<sup>32</sup>.

Además se puede utilizar dicha modalidad contractual a relaciones laborales especiales, como de alta dirección, y así se ha fallado en sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social de Sevilla, de fecha 12 de junio y en Sentencia del Tribunal Supremo en recurso de casación para unificación de doctrina en sentencia 4 de febrero de 1997, en contratos en los que las hombres y mujeres ocupen altos cargos de dirección.

En definitiva el mercado laboral español exige mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, puesto que España es uno de los países de la Unión Europea que cuenta con jornadas de trabajo muy largas, y cuya productividad es bastante baja. Se tiene como objetivo lograr una economía más sostenible socialmente hablando, de manera que la productividad crezca haciendo compatible el empleo y la vida privada. (Modelo social). Por lo tanto analizaremos en éste punto como el contrato parcial puede convertirse en una alternativa muy idónea para alcanzar un mercado laboral eficiente y flexible a las necesidades personales e individuales de cada trabajador.

## **6.2 Regulación:**

En cuanto a la regulación jurídica o delimitación normativa del contrato a tiempo parcial, a pesar de ya haberlo anunciado en puntos anteriores es conveniente volver a señalar que se encuentra recogido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, como aquél contrato que se entenderá que es a tiempo parcial cuando se presten servicios durante un

---

<sup>32</sup> CASAS BAHAMONDE, M.A, “ley, negociación colectiva y autonomía individual en los contratos de trabajo a tiempo parcial”, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex nova, Valladolid, 2000, p. 98.

número de horas al día, a la semana, al mes o al año siendo inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable.

### **6.3 Derechos de los que disponen estos trabajadores:**

Entrando en el campo de derechos básicos se observa como estos trabajadores contratados a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, así en el apartado 4 d) del artículo 12 ET se dispone: *«Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo»*<sup>33</sup>.

La jurisprudencia en éste sentido se ha pronunciado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 15 de marzo de 1994<sup>34</sup>, reconociendo una igualdad de derechos a estos trabajadores.

En el fundamento de derecho segundo dispone: *«En el caso de autos debe tenerse en cuenta que estamos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial y que... tales trabajadores tienen los mismos derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo, percibiendo la retribución proporcional a la percibida por uno de estos últimos»*. Así los trabajadores y más concretamente las trabajadoras no estarían desamparadas jurídicamente, puesto que se le reconocerían los mismos derechos que a los trabajadores a tiempo completo, pudiendo a su vez compaginarlo con la vida familiar no viendo disminuida su protección.

El artículo 12 ET cuenta con una particularidad puesto que afirma *«cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.»*<sup>35</sup> Parece una redacción un poco contradictoria, que primero reconozca el artículo los mismos derechos y luego haga distinciones en función de su naturaleza.

El legislador parece que lo que ha pretendido es reconocer a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que a los trabajadores a tiempo completo pero no con la misma intensidad, es decir por poner un ejemplo es lógico que un trabajador que presta

---

<sup>33</sup> Sección 4ª: Modalidades del contrato de trabajo: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>34</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 15 de marzo de 1994, número 66/1994 (AS 1994/1199)

<sup>35</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

sus servicios sólo cuatro horas cobre menos que uno que trabaje ocho, de modo proporcional.

Si el derecho es indivisible se le reconoce al trabajador a tiempo parcial de forma íntegra o total, mientras que si es divisible se le reconocerá al trabajador a tiempo parcial siempre en función de las horas que trabaje, cuestión que tiene cierta repercusión en las mujeres trabajadoras cuando éstas formalizan esta modalidad contractual con el objetivo de compaginar su vida laboral y familiar, viendo reducido su salario de forma proporcional al número de horas trabajadas, lo cual en opinión de muchos autores especializados en la materia se vería subsanado si el Estado ofreciera unas prestaciones económicas complementarias para equilibrar dicha situación económica. En resumen debe aplicarse el principio de proporcionalidad indicando los derechos que deben ser proporcionales al tiempo trabajado.

#### **6.4 Exigencia formal:**

Los contratos a tiempo parcial se debe formalizar por escrito según lo dispuesto en el artículo 8.2 y 12.4 a) del Estatuto de los Trabajadores<sup>36</sup> y en un modelo oficial que aprobó el Instituto Nacional de Empleo.

En este contrato debe constar el hecho de si se celebra por una duración concreta y determinada o si se celebra para un tiempo indefinido, fijado por el empresario y la trabajadora o trabajador.

Si se celebra para un tiempo determinado deberá constar la causa que lo ampara en base al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Debe aparecer concretamente reflejado el número y distribución de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año que están contratadas.

También se precisa constar la relativa distribución horaria de las horas estipuladas, así como la concreción mensual, semanal y diaria, así como los diversos días que el propio trabajador tiene que prestarle a la empresa sus servicios.

---

<sup>36</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, op.

Si la forma del contrato a tiempo parcial no se lleva a cabo con las circunstancias anteriormente indicadas el juez aplicará la presunción iuris tantum:

- Así si el contrato de trabajo a tiempo parcial no se formaliza de manera escrita, si no de forma verbal, se presumirá en ese caso que se ha celebrado por una duración indeterminada y a jornada completa, salvo que se consiga demostrar que el contrato es temporal y a tiempo parcial. Se intenta dotar al trabajador de certeza contractual.
- Esta presunción no alcanza a convertir en relación indefinida la relación contractual temporal a tiempo parcial convertida a tiempo completo, consecuencia de la no observancia de estos requisitos formales<sup>37</sup>
- Si el contrato no recoge unas exigencias mínimas se presupone que el mismo se ha realizado a jornada completa, salvo que se logre acreditar que los servicios son parciales y la distribución de las horas contratadas.

El requisito de que la forma sea escrita no es constitutivo, puesto que admite prueba en contrario para probar el carácter parcial de los servicios prestados. Respecto de esto la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de fecha 10 de noviembre de 1995, número 1085/1995 señala<sup>38</sup>:

*«Conforme al artículo 3 del Real Decreto 1991/1984, de 31 octubre, el contrato a tiempo parcial se presume celebrado por tiempo indefinido; pero el apartado 2 del mismo precepto permite la celebración de los mismos a tiempo parcial por tiempo determinado en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto (obra o servicio determinado; circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, etcétera).*

*En el contrato a tiempo parcial originario no se especifica en modo alguno cuál sea la modalidad escogida, aun cuando el contrato lo es por tiempo determinado...*

Contamos por otro lado con la Sentencia del Tribunal Supremo del año 1993<sup>39</sup> que falla, *«la omisión de tales especificaciones no lleva necesariamente anudada la automática conversión en por tiempo indefinido de la relación laboral que se constituye, pues, si en la realidad quedan cumplidos los requisitos legalmente impuestos para el válido*

---

<sup>37</sup> STS 6 de abril de 1998. Rº 2857/1997

<sup>38</sup> STSJ Social de Castilla La Mancha 10 de noviembre de 1995

<sup>39</sup> STS 21 septiembre de 1993

*acogimiento a una de tales modalidades contractuales, el vínculo laboral puede mantener la duración determinada pretendida, si bien dicha omisión genera presunción favorable de fijeza, destruible por prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal».*

*En suma, deben aplicarse las previsiones del artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 5.3 del Real Decreto 1991/1984 y artículo 8 del Real Decreto 2104/1984, pues si la total inobservancia de la exigible forma escrita sólo produce la mencionada presunción, no resulta lógico atribuir mayores consecuencias a defectos formales de menor entidad...*

*Las irregularidades cometidas en los contratos a tiempo parcial por tiempo determinado y contrato eventual sin especificación de la causa convierten la relación laboral en indefinida, siendo irrelevante que posteriormente se concierte otro contrato temporal para el fomento del empleo, puesto que los derechos adquiridos como contratado indefinido son irrenunciables, de conformidad con el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores».*

Si se incumplen las formalidades exigidas pueden surgir consecuencias extracontractuales, privando a las empresas de las subvenciones o bonificaciones a las que tienen derecho.

Además se recoge en el artículo 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción grave el hecho de no formalizar los contratos de trabajo por escrito cuando viene exigido por la ley.

En numerosas ocasiones el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha mostrado su disconformidad con el régimen administrativo y sancionador por el incumplimiento de dichas formalidades, puesto que se imponen multas que en ocasiones no tienen límite, cuestión que ahuyenta a los empresarios a la hora de formalizar esta modalidad contractual, a pesar de ser un contrato muy idóneo para conciliar la vida laboral y familiar por las mujeres.

Tras la celebración del contrato es necesario que el empresario lo registre en la correspondiente Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación conforme al artículo 18.2 del Real Decreto 2317/1993.

## 6.5 Duración:

Como hemos referenciado en alguna ocasión en el artículo 12 del ET se posibilita que el contrato a tiempo parcial sea por *tiempo indefinido* o por *duración determinada* (se exceptúa esto para los contratos de formación).

Hay situaciones en los que éste contrato a tiempo parcial que es de duración determinada se le tiene como si fuese de tiempo indefinido. Los casos son los siguientes:

- -Si se celebra con el objetivo de realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de la actividad de la empresa.
- -Si se realizan para trabajos que sean de carácter fijos-discontinuos y no se repiten en fechas ciertas.

También se podría celebrar contratos a tiempo parcial pero siguiendo las disposiciones previstas para los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando sea para realizar una obra o un servicio, cuando se contrate a trabajadores por las circunstancias del mercado o cuando se contrate a trabajadores para sustituir a otros con la reserva del puesto de trabajo.

Esta posibilidad de poder compaginar ambos tipos contractuales ha sido aceptada por parte de la doctrina en sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, de fecha 20 de diciembre de 1995<sup>40</sup>, que indica en el Fundamento de Derecho Segundo:

*«El contrato de trabajo a tiempo parcial fue objeto de tratamiento legislativo por primera vez en nuestro Derecho en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores... En la vigencia del Real Decreto 1.445/1982, de 25 de junio, ya el Tribunal Central del Trabajo preveía la posibilidad y licitud de la combinación del contrato a tiempo parcial y de la contratación temporal, por cuanto el Real Decreto 1.445/1982 —que regulaba, tanto el contrato a tiempo parcial como la contratación temporal— posibilitaba que ambas formas pudieran concurrir, tanto porque sus respectivas naturalezas no se excluyen recíprocamente como porque así lo autorizaba el artículo 9 a) del referido Real Decreto*

Como ya indicamos en el punto anterior, de no aparecer de manera escrita el contrato celebrado que indique su naturaleza, se considerará que es a jornada completa y por

---

<sup>40</sup> STSJ Extremadura, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1995

tiempo indefinido, y así ha quedado reflejado en la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1995 (RJ 1995\9320) que dispone:

*«El contrato de trabajo a tiempo parcial se caracteriza por el hecho de que en él se trabajan menos horas al día o a la semana, o menos días a la semana o al mes (después del citado Real Decreto-ley 18/1993 también menos horas al año), que en el contrato a tiempo completo; pero no presenta singularidad alguna en lo que se refiere al carácter temporal o indefinido que en él se pueda aplicar; por lo que en este aspecto las reglas que se han de tener en cuenta son las generales que rigen para toda clase de contratos de trabajo, las cuales están recogidas fundamentalmente en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.»*

### **6.6 La jornada:**

Respecto a la jornada en los contratos a tiempo parcial se puede llevar a efecto de forma continuada o partida.

Así, si el contrato a tiempo parcial se ejecuta con una jornada inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, solo se puede interrumpir una única vez la jornada diaria, a excepción de que en el convenio colectivo se dispusiere otra cosa.

### **6.7 Horas extraordinarias (breve análisis):**

Lo relativo a las horas extraordinarias ha sufrido variaciones a lo largo de las sucesivas reformas. Así con la reforma laboral introducida por el Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral permitía que los trabajadores a tiempo parcial pudieran realizar horas extraordinarias en el número que prevé la ley, es decir unas 80 horas extraordinarias pero siempre en continua proporción con la jornada que se haya pactado.

En cambio esto ha cambiado con la última reforma del Estatuto de los Trabajadores llevado a efecto por el Real Decreto Legislativo 2/2015 ya citado, el cual dispone que los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, con la excepción de los supuestos que aparecen recogidos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, es decir aquellas que se trabajan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> *Guía Laboral-Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*: Página Oficial Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## **6.8 Horas complementaria <sup>42</sup>**

En cuanto a éste tipo de horas, es necesario que se pacten entre el empresario y el trabajador/a, adicionándose a las horas ordinarias fijadas en el contrato a tiempo parcial. Únicamente el empresario se las puede exigir cuando están pactadas.

Dicho pacto se tiene que formalizar por escrito en un modelo oficial, pudiéndose formalizarse en el mismo día que la formalización del contrato o posteriormente. Para que pueda existir dicho pacto la jornada de trabajo debe sobrepasar las diez horas semanales en cómputo anual.

Respecto del número máximo de horas complementarias pactadas no puede exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias de trabajo. En los convenios colectivos se puede establecer otro límite máximo pero no pudiendo exceder el 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Si la trabajador/a se niega a realizar estas horas no cabe ninguna sanción por ninguna conducta laboral. Se deben respetar todo los límites de descansos que se marcan en el ET.

En cuanto al momento de realizar dichas horas complementarias pactadas se atenderá a lo dispuesto en el convenio colectivo y en el propio pacto.

Dichas horas se retribuyen como ordinarias y se tienen en cuenta a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Para concluir decir que estas horas complementarias pueden ser renunciadas por el trabajador/a, siempre con un preaviso de unos quince días, siempre que haya pasado un año desde la formalización y tenga bajo su cargo que atender a responsabilidades familiares por guarda legal, por necesidades formativas que hagan incompatibles los horarios y por ser incompatible con otro contrato celebrado a tiempo parcial.

## **6.9 Conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo y viceversa: principio de voluntariedad:**

Dicha conversión aparece recogida en la letra e) del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La conversión que aquí se recoge debe ser siempre con cierto carácter de voluntariedad, no pudiendo imponerse de una manera unilateral por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de las medidas que se adopten por causas

---

<sup>42</sup> *Guía Laboral-Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*, op

económicas, técnicas y organizativas o de producción que inciden de alguna manera en las jornadas laborales.

Si el trabajador o trabajadora rechaza la conversión del contrato a tiempo completo a tiempo parcial o viceversa por cualquier motivo, el empresario no puede despedirlo, ni imponerle ninguna sanción, puesto que dicha voluntariedad goza de una especial tutela por el legislador, sin perjuicio de las posteriores medidas que pueda imponer el empresario en base a los artículos 51 y 52 c) del ET (extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: eventual despido colectivo u objetivo).

La negativa del trabajador no puede constituir una falta laboral, pero ello no implica que no pueda verse extinguido el contrato como hemos indicado si suceden causas para amortizar ese puesto.

Los empresarios deben de dar la información suficiente sobre que existen puesto de trabajo vacantes para que las trabajadoras o trabajadores puedan solicitar dicha conversión voluntaria de trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para incrementar la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

La ausencia de esta información se califica como una infracción administrativa leve del artículo 6.5 LISOS.

Estos trabajadores tienen preferencia para acceder a los puestos vacantes que haya en la empresa, siempre que pertenezca a la misma categoría y grupo profesional (cumpliendo requisitos exigidos en el convenio sectorial). Disponen de la misma preferencia aquellos trabajadores que realicen trabajos a tiempo parcial pero siempre que estuvieran prestando sus servicios durante tres años o más.

Por tanto los empresarios están ante la obligación de tener en cuenta antes estas solicitudes que gozan de cierta preferencia. Si el empresario niega alguna solicitud tiene que contestar por escrito al trabajador y acompañando cierta motivación.

En cualquier caso la aceptación de transformación del trabajo debe ser en un acto de presente, es decir deberá producirse en el momento de la transformación y no podrá ser otorgada de antemano<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> ALFONSO MELLADO C.L, *La nueva regulación del contrato a tiempo parcial: aspectos laborales*, p.99

En los convenios colectivos sectoriales suelen disponerse medidas con el objetivo de facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a formaciones continuas, favoreciendo la movilidad profesional (muy importante para las mujeres/madres trabajadoras). Además si existen razones familiares o de formación, prevén requisitos para convertir contratos a tiempo completo en parcial o viceversa.

La transformación de estos contratos junto con la reducción de la jornada, la cotización, y el salario implica la revocación o extinción de la relación laboral originaria, surgiendo una nueva relación laboral para lo cual es preciso seguir el procedimiento específico del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ello es necesario el previo consentimiento del trabajador al ser una novación del contrato de trabajo, tal y como se recoge en el artículo 12.4 e) ET, puesto que se modifica una de las condiciones esenciales del contrato que es la jornada, por lo tanto no basta la voluntad unilateral de una de las partes<sup>44</sup>.

Aun con esto los autores no están muy de acuerdo en éste sentido puesto que algunos consideran que la transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial no necesariamente tiene que suponer la extinción del primero para que nazca uno nuevo, o viceversa aludiendo en muchas ocasiones a una interpretación analógica de lo recogido en el artículo 1203 del Código Civil, en el que se regula la novación de las obligaciones, la modificación de los contratos no recogiendo expresamente nada respecto de la extinción.

Las sucesivas reformas laborales han mostrado claramente su posicionamiento hacia una autonomía negocial de las partes empresariales y trabajadoras, por lo tanto son ellas mismas en definitiva las que deciden la extinción o por el contrario la continuidad pero con modificaciones del pacto primario, siempre en función de los intereses tanto del empresario como de la mujer trabajadora como interesada principal.

### **6.10 Conversión de contratos a tiempo parcial motivado por razones familiares o formativas (Conciliación):**

Las garantías de las que disponen los trabajadores a tiempo parcial que tienen obligaciones familiares (rol mujeres) son el régimen jurídico de la reducción de la jornada

---

<sup>44</sup> GARRIDO PÉREZ E., “El contrato de relevo”, *Trabajo a tiempo parcial*, p.68

contenido en el artículo 37.5 ET, no muy desarrollado por la negociación colectiva y el contrato a tiempo parcial.

Indicar que la reducción de la jornada tiene en cuenta totalmente las bases de cotización para calcular la base reguladora para las prestaciones, mientras que los trabajadores a tiempo parcial no gozan de dicha protección.

### **6.11 Extinción:**

La expiración de éste tipo de contratación tiene algunas especiales diferencias con el contrato a tiempo completo.

Las mayores diferencias son respecto de las indemnizaciones en despidos y extinciones voluntarias de los contratos por las causas que son justas. Al resto es de aplicación la misma regulación jurídica que para los contratos a tiempo completo, regulado en el artículo 49 y precedentes del Estatuto de los Trabajadores.

## **7. Ventajas e Inconvenientes del contrato a tiempo a parcial como instrumento de conciliación:**

### **a) Desde la perspectiva de los trabajadores:**

#### **Aspectos negativos:**

1. Se puede observar como los trabajadores contratados a tiempo parcial cobran menos que los que trabajan con una jornada completa comparable. Además la experiencia nos sirve de base para observar como los trabajos a tiempo parcial se llevan a cabo en empleos que exigen menos cualificación o tienen menos reconocimiento profesional. Ello conlleva a que se haga más difícil un ascenso en la carrera profesional, siendo las tareas que se desempeñan en trabajos a tiempo parcial monótonas y no muy complejas, teniendo poca responsabilidad en cuanto a planificar y supervisar el trabajo. La baja cualificación unida a este tipo de trabajo a tiempo parcial hace que los salarios como ya indicamos sean bajos y que aparezca un gran número de mujeres contratadas bajo esta modalidad.
2. El hecho de que los trabajadores a tiempo parcial tengan una menor acceso a la formación, muy en particular cuando nos encontramos ante contratos de trabajo temporales. Estos derechos de formación profesional deberían de regirse por el

principio de proporcionalidad y el de igualdad, pero esto es una gran dificultad a la que deben hacer frente las personas que son contratadas en contratos a tiempo parcial, es decir la mayor parte de las veces mujeres.

3. De manera particular, las mujeres ocupan los grupos de trabajo más bajos de la clasificación, tema grave puesto que la conversión de jornada completa a jornada parcial se suele acompañar de un cambio en el encuadramiento profesional, mucho más significativo cuando se cambia de empresa. Por ello hay muy pocos contratos a tiempo parcial que sean ocupados por trabajadores cualificados. A estos contratos de trabajo a tiempo parcial se les conocen como marginales ya que las horas de trabajo de la jornada se realizan con horarios inconvenientes en ocasiones puesto que son las últimas horas de la tarde, por la noche o en fin de semana punto muy negativo en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que son precisamente esas horas las más necesitadas por las trabajadoras para dedicarlas al cuidado de los menores (hijos) o personas a su cargo.
4. Además estos trabajadores/as a tiempo parcial trabajan muy por debajo de sus capacidades personales y profesionales, no utilizando sus aptitudes y conocimientos de forma absoluta o completa. Ello conlleva a que en éste tipo de contratación haya una mayor rotación laboral que en el contrato a tiempo completo además de muy pocas posibilidades de ascenso tanto a nivel interno empresarial como formativo-profesional.

#### **Aspectos positivos:**

1. Como ventaja se puede observar que los trabajadores a tiempo parcial están menos expuestos a riesgo laborales, lo cual también es un gran beneficio, ya que como son las mujeres (madres-trabajadoras) las que por lo general son contratadas bajo ésta modalidad contractual, las mismas sufren menos accidentes laborales, y enfermedades derivadas del trabajo, por lo tanto las personas bajo su cargo casi siempre estarían atendidas.
2. El sector en el que más se emplea el contrato a tiempo parcial es el sector servicios lo que conlleva como beneficio que estos trabajadores muestren menores síntomas de cansancio ya que el esfuerzo físico no es muy intenso, lo que genera que haya muy poco absentismo al trabajo. Por lo tanto en términos generales y desde una

visión objetiva se observa que hay más perjuicios que beneficios a la hora de contratar bajo esta modalidad contractual pero desde una visión subjetiva, hay una marcada tendencia a que sean las mujeres las que sean contratadas a tiempo parcial, como causa de que tienen obligaciones de crianza de hijos personas dependientes o a su cargo etc, lo cual conlleva a que pierdan de alguno modo la confianza que tienen en ellas mismas, limitándose a la hora de ascender profesionalmente, por lo que sería conveniente intentar buscar el verdadero equilibrio trabajo-familia para que se disponga como una modalidad contractual estrella para que tanto mujeres como hombres puedan conciliar de forma flexible en todos los ámbitos de la vida en su conjunto.

### **b) Desde la perspectiva de la empresa:**

Una de las ventajas para el empleador es como se anunció en el punto anterior que hay menos absentismo de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial.

A esto hay que sumarle que los costes para los empresarios van a ser fijos independientemente de la jornada de trabajo que desarrolle el trabajador a tiempo parcial. Es decir únicamente serían costes de contratación.

Cabe decir que en muchísimas ocasiones se utilizan los contratos a tiempo parcial con el fin de aumentar la productividad y de crear trabajadores más eficaces en la realización de sus funciones laborales.

## **8. Conclusiones:**

### **● Conclusión 1:**

Tras la realización de éste trabajo podemos llegar a la conclusión de que las mujeres se han dedicado de manera continuada a la búsqueda de los mismos derechos de los que tienen los hombres trabajadores.

Se puede observar como a pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, a ésta le queda mucho camino por recorrer para conseguir estar amparada por los mismos derechos que el género masculino, cuestión que será complicada si no partimos de un principio de igualdad y no se disuelven de una vez por todas los estereotipos o roles de la mujer cuidadora o reproductiva y hombre o padre productivo.

A lo largo de éste estudio he comprobado que no es del todo cierto que se haya producido de una vez por todas la ruptura de los roles familia-trabajo, así en nuestra sociedad actual los modelos familiares aunque hayan cambiado no han modificado nuestra manera de conciliar, pues seguimos en la misma dinámica, no sólo teniendo que realizar una jornada laboral si no continuando la misma fuera del entorno laboral.

### **● Conclusión 2:**

Con la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, se recoge por primera vez de forma expresa el término conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ésta ley aparece influenciada por las directrices marcadas en ésta materia por la Unión Europea obligando a implantar medidas de igualdad y negociación colectiva para lograr la conciliación efectiva en el entorno laboral y familiar tanto de mujeres como de hombres.

A pesar de ésta obligación podemos observar como la legislación marcada en cierto modo por la crisis económica hace que surjan problemas en la política familiar y laboral, por lo tanto llegamos a la conclusión de que a pesar de los intentos del ejecutivo español de intentar ponerse a la altura de otros países europeos en materia de conciliación no se ha logrado debido generalmente a problemas económicos fruto de la crisis, por lo que en ésta materia queda aún mucho por hacer, para que las mujeres trabajadoras y hombres trabajadores puedan conciliar de manera totalmente efectiva y con totalidad de derechos tanto su vida laboral como su vida personal y familiar.

### ● **Conclusión 3:**

Por otro lado se ha mostrado como el tiempo parcial instrumentalizado en el contrato a tiempo parcial es la modalidad contractual más empleada por las mujeres en el mercado laboral español. Aprovechando ésta situación se intenta establecer el contrato a tiempo parcial como un mecanismo eficaz para conciliar la vida laboral y familiar.

Analizando la regulación existente en la legislación nacional concretamente en el artículo 12 y ss. del Estatuto de los Trabajadores observando como los trabajadores que son contratados bajo ésta modalidad disponen de derechos muy similares a los trabajadores a tiempo completo, y haciendo un análisis comparativo con otros países de nuestro entorno europeo, llegamos a la conclusión de que dicha variedad contractual sí que podría tener posibilidades de utilizarse en masa por aquellas trabajadoras que no disponen de un equilibrio en cuanto a su disposición del tiempo laboral y del tiempo familiar.

### ● **Conclusión 4:**

Con el análisis pormenorizado tanto del contrato de trabajo a tiempo parcial como de la regulación de la conciliación tanto en el ámbito europeo como nacional, desde mi punto de vista éste contrato sería totalmente eficaz para conciliar, pero siempre que el gobierno español estableciese una serie de medidas económicas como pudiera ser un plan de prestaciones públicas que complementasen esa bajada en el salario producida por esa reducción de jornada, o no económicas como podría ser por ejemplo una serie de alternativas públicas como centros de cuidado de menores, guarderías, ludotecas etc, que aunque no fueran del todo gratuitas al menos prestasen sus servicios por un precio más barato que las ofertadas por los prestadores privados.

Para terminar y como conclusión final lo desarrollado en éste trabajo parece muy sencillo a efectos teóricos, pero en la práctica se dispone como una auténtica utopía, al encontrarnos en una crisis económica gravísima ante la cual no está del todo claro como revertir la situación económica actual teniendo el Estado Español otras preferencias que nada tienen que ver con aumentar los derechos de los trabajadores , si no más bien de favorecer al tejido empresarial, haciéndole más fácil la contratación a un precio muy reducido, lejos de buscar esa conciliación o con aumentar la calidad de vida, cuestión a mi parecer un tanto negativa al encontrarnos en un Estado de Derecho como modelo Social y de Bienestar.

## **Bibliografía:**

### **• Libros:**

ALFONSO MELLADO C.L, *La nueva regulación del contrato a tiempo parcial: aspectos laborales*, p.99

CASAS BAHAMONDE, M.A, “Ley, negociación colectiva y autonomía individual en los contratos de trabajo a tiempo parcial”, *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex nova, Valladolid, 2000, p. 98.

DURÁN M. A *Las bases sociales de la economía española*, Universidad de Valencia. Servicio de Publicacions, Valencia, 1997.

FERNÁNDEZ-CREHUET SANTOS, JOSÉ MARÍA, *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal*, PIRÁMIDE, Madrid, 2016.

GARRIDO PÉREZ E., “El contrato de relevo”, *Trabajo a tiempo parcial*, p.68

LÓPEZ GANDÍA JUAN Y TOSCANI GIMÉNEZ DANIEL, *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos*, BOMARCO, Valencia, 2014.

LYONETTE, C BALDAUF, B Y BEHLE, H, *Quality part-time-work*, p.33

MARTÍN, M.L *La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación*, Comares, Granada, 2007.

MARTÍNEZ VEIGA UBALDO, *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Icaria Editorial, Barcelona, 1995.

MCCANN, D, *Regulating flexible Work*, Oxford University Press, 2008, p.80 y ss.

MURRAY J., *Social Justice*, cit., p. 3

PEREIRO CABEZA JAIME, “La regulación internacional y europea del trabajo a tiempo parcial”, *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 43 y ss.

ROYO PRIETO RAQUEL, *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2011.

TAYLOR-GOOBY, P, *New risks and social change*, Oxford University press, Oxford, 2004, p. 1-28.

VAN BASTELAER, A. LEMAITRE, G Y MARIANNA, P., *The definition of part-time work of the purpose of international comparisons*, p.6.

• **Revistas:**

ÁLVAREZ, A Y GÓMEZ, IC, “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”, *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 2011.p. 89-106.

CALLE MERINO IRENE, “La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: comunitaria y nacional”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, Mayo de 2015, p.18 y ss.

FERNÁNDEZ SABATER MARIA CARMEN,” La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Revista de Relaciones Laborales*, 2014, p.163-198.

PABLOS DE CARLOS JUAN, “La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 77, 2005, p.105-133.

PASCUAL IBÁÑEZ MARTA, “Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas”, *Revista Internacional de sociología*, 2010, p.145-164.

• **Guías jurídicas:**

*Guía Laboral-Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*: Página Oficial Ministerio de Empleo y Seguridad Social

• **Sentencias Tribunales Superior de Justicia:**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 15 de marzo de 1994, número 66/1994 (AS 1994/1199)

*STSJ Social de Castilla La Mancha 10 de noviembre de 1995*

*STSJ Extremadura, Sala de lo Social, de 20 de diciembre de 1995*

• **Sentencias Tribunal Supremo:**

STS 6 de abril de 1998. R° 2857/1997

STS 21 septiembre de 1993

• **Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea:**

STJUE 1 de marzo de 2012, as. C-393/10, *O'Brien*

STJUE 12 de octubre de 2004, as. C-313/02, *Wippel*

• **Legislación:**

«BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815 (17 págs.)

«BOE» núm. 292, de 7 de diciembre de 1993, páginas 34725 a 34728 (4 págs.)

«BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1997, páginas 38245 a 38251 (7 págs.)

Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Publicación: «BOE» núm. 40, de 16 de febrero de 1999, páginas 6676 a 6681 (6 págs.)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de Octubre de 2015)

Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007).

• **Páginas web:**

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287) (Datos públicos encontrados).

Eur-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62000CC0206>

C175-Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial con entrada en vigor el 28 febrero de 1998:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:es:PDF>

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dbeb7a21ccf899431dab5ae31398352609.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLchf0?text=&docid=64645&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=47352>

<http://ec.europa.eu/eurostat>