

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIDAD INTERNA *QUASI ABSOLUTA**1

Rodrigo Tascón López**
Universidad de León

SUMARIO: 1. El contrato a tiempo parcial como elemento de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales. –2. La cambiante e irritante regulación del contrato a tiempo parcial: en busca de una flexibilidad interna *quasi* absoluta. –3. Otros elementos precarizadores del contrato de trabajo a tiempo parcial. 3.1. Breve apunte sobre la desprotección social de los trabajadores a tiempo parcial y sus remedios. 3.2. Contrato a tiempo parcial y riesgos psicosociales: el vacío de silencio de la prevención de riesgos laborales. –4. A modo de breve conclusión final: el contrato a tiempo parcial como quintaesencia de todos los males del ordenamiento laboral español. –5. Bibliografía.

RESUMEN

Si bien el contrato a tiempo parcial es una realidad tradicional en el Derecho del Trabajo, en los últimos tiempos el legislador ha querido reenfocarlo desde criterios de política de empleo y flexibilidad laboral, al tiempo que ha tratado de mostrar su utilidad como vía para lograr distintos intereses en beneficio de los trabajadores (conciliación laboral, jubilación flexible o formación profesional).

Con todo, un análisis profundo de las últimas reformas operadas en su normativa reguladora, permiten concluir que el contrato a tiempo parcial se ha convertido, en la práctica, en uno de los más brutales instrumentos de flexibilidad interna, que permite a la empresa cambios constantes de la jornada de trabajo, al albur de las necesidades productivas y con pocas garantías para los trabajadores afectados.

Si a tal realidad se añaden otros factores precarizadores de las relaciones laborales, como la peor carrera de seguro (sólo corregida en parte para tratar de reparar la discriminación indirecta por razón de sexo detectada por los altos Tribunales) o la mayor prevalencia de riesgos psicosociales, la resultante es que la relación a tiempo parcial aparece como ejemplo señero de los males propios del modelo español de relaciones laborales.

*Recibido el 31 de marzo. Aceptado el 20 de junio.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

¹ El presente trabajo ha sido elaborado por el autor en el seno de la Unidad de Investigación Consolidada UIC 198 reconocida por la Junta de Castilla y León, cuyo investigador responsable es el Prof. Dr. Juan José Fernández Domínguez; y en desarrollo del Proyecto de Investigación “Juventud y experiencia en el empleo y el emprendimiento: un reto para España y para Europa”, del Plan Nacional de I+D+I del Ministerio de Economía y Competitividad.

ABSTRACT

Although the part-time contract is a traditional reality in labor law, in recent times the legislature has wanted to refocus it from criteria of employment policy and labor flexibility, while trying to show its utility as a way to achieve different workers' interest (reconciliation, flexible retirement or vocational training).

However, an in-depth analysis of the latest reforms in its regulatory framework allows us to conclude that the part-time contract has become, in practice, one of the most brutal instruments of internal flexibility, which allows the company to constantly change of the work-time, considering only the productive needs and with few guarantees for the affected workers.

If other factors are added, such as the worst insurance career (only corrected in part to try to repair the indirect gender discrimination detected by the High Courts) or the higher prevalence of psychosocial risks, the result is that the part-time relationship appears as a prime example of all the evils inherent in the Spanish model of labor relations.

Palabras clave: Trabajo a tiempo parcial, flexibilidad interna, precariedad laboral.

Key words: Part time work, internal flexibility, job insecurity.

1. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO ELEMENTO DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES

El contrato de trabajo a tiempo parcial ha venido constituyendo una realidad tradicional en el Derecho del Trabajo Comunitario y español. Tanto la Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, como el art. 12 ET, dan carta de naturaleza a una situación en la que, de común acuerdo, se pacta libremente por las partes que el trabajador realice una jornada de trabajo inferior a la de un trabajador "a tiempo completo comparable".

Menor tiempo de trabajo al que habrá de corresponder, de manera aparentemente lógica, una retribución proporcionalmente menor, al tiempo que también una merma proporcional (esta ya no siempre tan razonable) en el resto de condiciones de trabajo (y protección social) de las que disfruta un operario a jornada completa², sin atentar al sacro-santo principio de igualdad de derechos, "cuando corresponda en atención a la naturaleza" parcial del vínculo (Cláusula 4 del Acuerdo Marco, Directiva 97/81 y art. 12.4.d ET)³.

No son pocas las veces en las que se ha argumentado que el trabajo a tiempo parcial sirve, o puede servir, al menos de forma genérica⁴, al nuevo paradigma de la flexiseguridad, que viene imponiéndose con fuerza en los últimos tiempos en el Marco Comunitario⁵ y, correlativamente, en el español⁶.

² PALOMINO SAURINA, P., "Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014 o RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuesta de regulación", *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016, pp. 64 y ss.

³ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 203 y ss., ALFONSO MELLADO, C.A., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 99 y ss. o BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., "Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial", *Ius-Labor*, núm. 1, 2016, p. 6.

⁴ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 177 y ss.

⁵ Desde que empezó el estudio del modelo danés de relaciones laborales y la aparición del libro verde en 2006 (Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI) en la Unión Europea, el concepto ha sido ampliamente asumido y estudiado, como un "camino de desarrollo seguro para la Unión Europea", LANDA ZA-

La Comunicación de la Comisión Europea que aún sirve de referencia en materia de flexi-seguridad⁷, hace referencia, de forma genérica, a la necesidad de “disposiciones contractuales flexibles y fiables, tanto desde el punto de vista del empleador como del empleado... permitiendo a los trabajadores poco cualificados acceder al empleo en condiciones favorables para los potenciales empleadores, pero también les facilitaría la progresión hacia modalidades contractuales más estables cuando sus capacidades mejoren y la relación laboral adquiriera un carácter más permanente”⁸.

Además, se cita expresamente como ejemplo de flexiseguridad el caso Holandés, en el que la abundancia de contratos a tiempo parcial no se confunde con el denominado empleo precario, en tanto la mayoría de tales contratos son indefinidos y libremente elegidos por los trabajadores, destacando el sesgo femenino existente en tal modalidad contractual, relacionándolo con las posibilidades que ofrece para facilitar la conciliación laboral y familiar⁹.

Lo cierto es que la experiencia demuestra que, pese a la necesidad teórica de una concurrencia de voluntades, las más de las veces el trabajador (al menos en España) no la desea¹⁰, sino que viene predeterminada por las necesidades empresariales y, a la postre, al operario sólo le cabe aceptar una relación (precaria, al menos desde su punto de vista) en espera de una futura mejora en sus condiciones profesionales (la siempre deseada –y deseable– relación a jornada completa y por tiempo indefinido)¹¹.

Además, cuando la recurrente crisis económica golpeó con dureza el tejido productivo español, la sucesivas reformas practicadas sobre la legislación laboral dieron por bueno el postulado de que el contrato de trabajo a tiempo parcial podía ser un instrumento de política económica para tratar de combatir el lacerante desempleo que asolaba al mercado de trabajo español (bajo el aserto “mejor un empleo parcial y precario que la nada”)¹², sirviendo, al menos de forma genérica¹³, al nuevo paradigma de la flexiseguridad¹⁴.

PIRAIN, J.P., Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Albacete (Bombarzo), 2009, p. 188 o LOI, P., “La función del riesgo en el paso de la seguridad a la flexiseguridad”, Relaciones Laborales, núm. 2, 2007, pp. 213 y ss.

⁶ Así, por ejemplo, la Exposición de Motivos del RD 3/2012, de 3 de febrero, por el que se opera en primera instancia la tan afamada reforma laboral de 2012, no duda en afirmar que el “objetivo” es lograr “la flexiseguridad. PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 38.

⁷ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., “La Flexiseguridad en el ámbito de la Unión Europea”, *XXVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Balance y perspectivas de la política laboral y social europea”*, Tarragona, junio, 2017, p. 14.

⁸ Comunicación de la Comisión Europea “*Hacia los Principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*”, COM 2007, 359, Bruselas, 27 de junio de 2007. En la doctrina española, por todos, VALDÉS-DAL RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010, p. 130 o FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, N° 329-330, 2010, pp. 5 y ss.

⁹ Anexo II de la Comunicación de la Comisión Europea “*Hacia los Principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*”, COM 2007, 359, Bruselas, 27 de junio de 2007.

¹⁰ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, Documentación Laboral, núm. 110, 2017, p. 78 o NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 42, 2016.

¹¹ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bombarzo, Albacete, 2013, pp. 34 y ss.

¹² FERNÁNDEZ POL, F., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y perspectivas de futuro”, Actualidad Laboral, núm. 11, 2014, pp. 3 y ss. o PÉREZ DEL PRADO, D., “El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014, pp. 261 y ss.

¹³ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 177 y ss.

De hecho, no ha faltado quien, de forma muy gráfica, haya querido ver en estas sucesivas reformas del régimen del trabajo a tiempo parcial un intento de copiar (tarde y mal) el conocido modelo alemán de los minijobs, pero en su versión castiza, “a la española”¹⁵, fijándose tan sólo en los elementos flexibilizadores (rectius, precarizadores) y olvidando los elementos de cohesión y protección que deberían acompañarlos¹⁶, por lo que, al final, se acaba convirtiendo (apréciese la ironía de la paráfrasis) en un factor de “flexirriesgo”¹⁷.

Como resulta obvio por el contexto vivido, el desempleo ha llegado a convertirse, en los últimos tiempos, en una de las principales preocupaciones de los españoles (al alcanzar unos niveles insólitos en países desarrollados de nuestro entorno); ya es un lugar común hablar de una “generación perdida”, la “mejor formada de la historia de España” (algo, empero, discutible, pues no siempre cantidad es igual a calidad) condenada a la emigración (la eufemísticamente denominada como “movilidad exterior”) o la precariedad permanente¹⁸, a salvo, claro está, la solución proactiva (intensamente potenciada por diversos esfuerzos legislativos¹⁹) del autoempleo²⁰.

Desde luego, el Derecho del Trabajo ha mostrado, formalmente y en repetidas ocasiones, que favorecer la empleabilidad, contratación y carrera profesional es una preocupación y un objetivo indeclinable y de primera magnitud que persiguen (o han perseguido) las (distintas y numerosas²¹) reformas laborales que se han ido llevando a cabo²². Con todo, es evidente que, o bien tales propósitos no eran tan firmes (y no dejaban de ser una mera formulación retórica de algo no suficientemente madurado), o bien tan loables intenciones (a la vista de sus nefastos

¹⁴ VALDÉS-DAL RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, cit., p. 130 o FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D., “El largo y tortuoso camino de la reforma del mercado laboral en España: la Flexibilidad/Seguridad como antídoto frente a la crisis”, cit., pp. 5 y ss.

¹⁵ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pp. 17 y ss.

¹⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014, pp. 1 y ss.

¹⁷ BLÁZQUEZ CUESTA, M. y MORAL CARCEDO, J., “El empleo a tiempo parcial femenino: flexirriesgo en cinco países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2014, pp. 299 y ss.

¹⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 38.

¹⁹ Las Leyes 11/2013, de Medidas de apoyo a al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo y 13/2013, de Emprendedores, incorporaron diversas medidas para potenciar y facilitar la actividad de los jóvenes como autónomos, destacando la conocida como “tarifa plana” de cuotas a la Seguridad Social de 50 euros, la ampliación de las posibilidades de capitalización de la prestación de desempleo que quedara pendiente de percibir o la facilidad para contratar el primer “empleo joven”. Un estudio exhaustivo en SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014, pp. 297 y ss.

²⁰ Que cada vez supone una alternativa más utilizada, aunque no deja de suponer un elemento de fuga del Derecho del Trabajo que sólo el tiempo permitirá ponderar adecuadamente. MOLINA MARTÍN, A.M., “Soluciones jurídicas para el empleo de los jóvenes en tiempos de crisis”, o TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “A propósito de la reforma laboral de 2012 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016”, ambos trabajos en VV.AA.: I Congreso sobre *Retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI*, Universidad de Granada, 2013, pp. 59 y ss.

²¹ ROJO TORRECILLA, E., “Las políticas de empleo y formación: el marco normativo”, *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, núm. 32, 2002, pp. 39 y ss.

²² Vid. Exposiciones de Motivos, entre otros y por significativos, del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

resultados) han fracasado estrepitosamente²³, lo que no es sino una muestra de la dificultad que encierra intentar diseñar de forma coherente una política (tanto nacional como europea²⁴) de empleo.

Vaya por delante que, aun cuando reforma laboral y crisis económica se han convertido en casi inseparables compañeros de viaje²⁵ (pues los momentos de desempleo masivo han sido aprovechados por el poder político para acometer cambios que difícilmente son asumidos en épocas de bonanza²⁶), no se puede sino convenir con quien más sabe que no es la misión del Derecho del Trabajo solucionar las “crisis extremas”²⁷.

El Derecho del Trabajo constituye un factor de la superestructura laboral que, por sí solo, difícilmente crea empleo. Su misión consiste en ordenar de forma justa (al menos, ajustada a la conciencia social del momento histórico) las relaciones de trabajo por cuenta ajena²⁸; pero, no obstante, no es difícil admitir que, al tiempo, ha de lograrse que tales normas jurídicas no supongan un obstáculo para la propia creación de aquellos vínculos laborales que están destinadas a ordenar.

Por ello, no es posible afirmar que una reforma laboral (precisa y certera) de las normas que regulan el empleo en general (y el trabajo a tiempo parcial en particular) fuera a lograr acabar (de un plumazo y como por arte de magia) con la insufrible tasa de desempleo. Desde luego, habrá otro conjunto de factores económicos y sociológicos (dificultades generales de la economía, tradicional desconfianza de los empresarios ...) que se mantendrán como obstáculos difícilmente soslayables²⁹.

Parece que una idea siniestra preside los bienintencionados intentos normativos de favorecer la contratación: que si se permiten ciertas condiciones flexibles y/o precarizadas (y, por tanto, más asequibles para la empresa) habrá mayores posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, en una versión de la idea de flexiseguridad cuando menos, poco afortunada³⁰.

Desde luego, habrá aspectos sobre los que el laboralista nunca pueda claudicar (y que, por tal razón, ni siquiera se entran a valorar en el presente trabajo): por ejemplo, parece que la existencia de unos salarios mínimos (legales y convencionales), según pueden justificar sobradamente los economistas, suele implicar un efecto exclusión de los trabajadores menos cualificados y productivos que supone un incremento del desempleo (especialmente del juvenil)³¹, pero difí-

²³ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La discriminación de los jóvenes en el trabajo”, *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 89, 2010, pp. 79 y ss.

²⁴ CABERO MORÁN, E., “Política de empleo para jóvenes en la Unión Europea”, en VV.AA. (MORGADO PANADERO, P., Coord.): *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008, pp. 147 y ss.

²⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, núm. 143, 1984, pp. 14 y ss.

²⁶ TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Las crisis económicas y las exigencias de flexibilización del Derecho del Trabajo: dos viejas conocidas”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-10. Por clásica, la reflexión de GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1987, pp. 270 y ss.

²⁷ DE LA VILLA GIL, L.E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009, pp. 1-13 o APARICIO TOVAR, J., “Es la reforma laboral la solución a la crisis?”, *Nous Horizons*, núm. 197, 2010, pp. 107-111.

²⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, p. 7 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 16.

²⁹ Como resalta WELLER, J., “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”, *Revista CEPAL*, núm. 92, 2007, pp. 61 y ss.

³⁰ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015, pp. 40 y ss.

³¹ GONZÁLEZ GÜEMENES, M.I., “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes y jóvenes: evidencia empírica en el caso español”, *Cuadernos Económicos del ICE*, núm. 63, 2007, pp. 31 y ss.

cilmente un laboralista puede olvidar la dura experiencia vivida en los albores de la revolución industrial y propugnar su desaparición.

Sin embargo, en otros aspectos, singularmente la llamada flexibilidad interna, se admite el debate sin ambages, lo que ha terminado por favorecer que fueran potenciados lo suficiente (seguramente incluso demasiado) en las últimas reformas laborales, como vía para combatir el mal mayor (esto es, la flexibilidad externa o extinción de contratos de trabajo³²) y difícilmente podría sostenerse que la excesiva rigidez interna de las relaciones laborales fuera hoy un problema para la contratación³³.

En efecto, la solución parcial que el laboralista parece haber encontrado al sempiterno problema del desempleo ha consistido en permitir una contratación a salario reducido para jóvenes en formación (descontando el valor del tiempo invertido en tal actividad conforme a los parámetros fijados en el art. 11 ET) o permitir la reducción proporcional del salario en función del menor tiempo trabajado en el contrato a tiempo parcial, flexibilizado en las últimas reformas para tratar de conseguir que en España el desempleo merme a cuenta de una especie mal aquilatada de los conocidos como *minijobs* (art. 14 ET)³⁴.

Empero, los continuos vaivenes experimentados en su regulación, así como la instrumentación paralela de otras formas de contratación de emergencia provocadas por la crisis económica (tales como el contrato de apoyo a emprendedores y el contrato de primer empleo joven) han provocado una normativa torturada que se ha convertido poco menos que en un laberinto de difícil comprensión, que podría, en consecuencia, suponer un freno a su utilización³⁵.

Sea como fuere, y como contrapunto que no puede dejar de ponderarse, no ha faltado aquella opinión conforme a la cual el contrato a tiempo parcial no sólo se encuentra al servicio de los intereses empresariales y de la política de empleo, sino que, también, y desde criterios más amplios que, nuevamente, permitirían hablar de una herramienta de flexiseguridad laboral, puede contribuir a satisfacer algunos intereses del trabajador.

Así se han ido forjando, en el imaginario laboralista (con más voluntarismo que certeza³⁶), ideas tales como que el contrato de trabajo a tiempo parcial puede permitir a los trabajadores más jóvenes una primera experiencia laboral mientras completan su formación; que puede ser un instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar en momentos en los que las ocupaciones familiares no permiten una dedicación plena al trabajo; o, en fin, que puede servir de vehículo hacia una jubilación gradual y flexible para los trabajadores de edades más avanzadas³⁷.

³² RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., "La nueva reforma laboral", *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, p. 7 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 16.

³³ Por todos, VALDÉS DAL-RE, F., "Flexibilidad interna", en VV.AA.: *Especial Reforma Laboral 2012. El RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral a examen*, La Ley, Madrid, 2012, pp. 35 y ss.

³⁴ ARUFE VARELA, A., "Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012, pp. 17 y ss.

³⁵ GÁRATE CASTRO, J., "El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje", *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012, pp. 7 y ss. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. "Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje", *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, pp. 70 y ss.

³⁶ MOLINA NAVARRETE, C., "Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial", *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014, pp. 13 y ss. o CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 440.

³⁷ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad", cit., pp. 177 y ss.

La presencia de tales intereses favorecedores de la posición del trabajador serviría de alguna forma, para reequilibrar la balanza contractual (siempre proclive a inclinarse del lado patronal) y permitirían, desde este punto de vista, unas relaciones laborales modernas y saneadas.

Sin embargo, estas buenas perspectivas aparecen desvirtuadas por la realidad, que sigue empeñada en mostrar que en la inmensa mayoría de los casos el trabajo a tiempo parcial es indeseado (y, por tanto, difícilmente, satisface ningún interés adicional), y que su instrumentación como medida de política de empleo ha terminado por plasmarse, en un viaje de ida y vuelta, en una mayor disponibilidad de tiempos de trabajo que, en el fondo, sólo sirven a los intereses de quien detenta la titularidad de la organización productiva y que, a la postre, puede ser vista como una artimaña legal para permitir, por medios poco ortodoxos, una flexibilidad quasiabsoluta de gestión interna del tiempo de trabajo³⁸.

La flexibilidad del trabajo a tiempo parcial aparece, por tanto, como especialmente favorable a la empresa, al no preverse apenas límites legales específicos al respecto (art. 12 ET), admitiéndose, incluso, un margen de trabajo a llamada o a demanda, a través de la disponibilidad de las horas complementarias (art. 12.5 ET), en una situación que acaba mostrando a las claras el desequilibrio contractual y las posibilidades de gestión flexible de la fuerza productiva por parte del empleador³⁹.

2. LA CAMBIANTE E IRRITANTE REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: EN BUSCA DE UNA FLEXIBILIDAD INTERNA QUASI/ABSOLUTA

Como ya se ha indicado, la figura del contrato a tiempo parcial, tanto desde los parámetros proporcionados por la Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, como por el art. 12.1 ET, trata de aportar elementos de flexibilidad a la gestión de la relación laboral, para permitir la adecuación de la mano de obra a las necesidades productivas⁴⁰; si bien, al menos en teoría, no responde sólo a los intereses de los empleadores (que, en ocasiones, necesitan menos horas de las habituales de su fuerza productiva), sino también a los de ciertos trabajadores que, por sus peculiares características, pueden estar interesados en un momento concreto en desarrollar una actividad profesional no tan exigente (al menos en tiempo) como la demandada de un trabajador a jornada completa comparable⁴¹.

Cuando la Directiva comunitaria regula la relación a tiempo parcial, lo hace, empero, con ánimo garantista (no en vano, en su origen proviene de un Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales a nivel europeo)⁴²: esto es, con ánimo de proteger al trabajador en una situación que, si bien considera necesaria desde parámetros de flexibilidad en la gestión de la mano de obra empresarial, reconoce como de especial vulnerabilidad para quienes así prestan servicios⁴³.

³⁸ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial", *Temas Laborales*, núm. 126, 2014, pp. 91 y ss.; MONREAL BRINGSVAERD, E., "El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 110, 2017, pp. 103y ss. o ARIAS DOMÍNGUEZ, A., "Influencias de la normativa de la OIT sobre la configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial en España", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014, pp. 207 y ss.

³⁹ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial", cit., p. 78.

⁴⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RD L 16/2013, de 20 de diciembre)", cit., pp. 1 y ss.

⁴¹ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad", cit., pp. 177 y ss.

⁴² *Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, (DO L 14 de 20.1.1998, pp. 9-14).

⁴³ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.

Por tanto, el objetivo de la norma del Derecho de la Unión Europea es garantizar la supresión de las discriminaciones injustificadas contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de este tipo de modalidad laboral. Además, pretende facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores⁴⁴.

Sin embargo, el Derecho español, superada con amplia generosidad la condición tuitiva del Derecho del Trabajo, las últimas reformas del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial han tenido un cariz claramente relacionado con la política de fomento del empleo. De hecho, y como ya se ha indicado, no ha faltado quien, de forma muy gráfica, haya querido ver en estas sucesivas reformas del régimen del trabajo a tiempo parcial un intento de copiar (tarde y mal) el conocido modelo alemán de los minijobs⁴⁵.

En consecuencia, ambas normas, la comunitaria y la española, comparten unos mismos principios, que pasan por aportar elementos de flexibilidad a la gestión de la relación laboral⁴⁶. Ahora bien, sus postulados no son exactamente iguales, como muestra un ejemplo señero, el de las posibilidades de transformación del vínculo a tiempo parcial en otro a tiempo completo, vedada absolutamente en el tenor del art. 12.4.e ET, y con cabida en el marco de la Directiva 97/81.

No es en vano mencionar las dudas que han podido surgir en torno a la imposibilidad de transformación del vínculo a tiempo parcial en otro a tiempo completo. En efecto, el precepto legal ha venido insistiendo, en sus distintas versiones a lo largo de los años, en la mutua concurrencia de voluntades para determinar la prestación a tiempo parcial; al punto de impedir que, vía modificación de condiciones de trabajo, se pueda convertir un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo y viceversa sin contar con la aquiescencia del operario (art. 12.4.e ET)⁴⁷. Sin embargo, en el marco comunitario se ha entendido que no se opone a la Directiva 97/81/CE que un empleador imponga a un trabajador la conversión de un contrato a tiempo parcial en uno a jornada completa, aunque sí, que la negativa conlleve un despido⁴⁸.

Desde luego, un análisis de la evolución normativa acaecida en los últimos años en España permite verificar la deriva descrita y suscribir una demoledora crítica contra los defectos estructurales del Derecho patrio por contraste con la normativa comunitaria. Así, sin una justificación clara ni un propósito evidente, el legislador adopta algunas medidas que, difusamente, parecen dirigidas a favorecer la flexibilidad, pero que, en la práctica, producen efectos perjudiciales

⁴⁴ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial", cit., p. 78.

⁴⁵ ARUFE VARELA, A., "Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español", cit., pp. 17 y ss.

⁴⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E., "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)", cit., pp. 1 y ss.

⁴⁷ Sólidamente exigida por la jurisprudencia patria, al punto de considerar que la modificación de condiciones al amparo del art. 41 ET no puede llegar a suponer la transformación en un contrato a tiempo parcial, STS 7 octubre 2011 (Recurso 144/2011). En la doctrina, FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., "La conversión de tiempo completo a tiempo parcial por la vía del art. 41 ET", *Temas Laborales*, núm. 129, 2015, pp. 251 y ss. o GARCÍA TORRES, A., "Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013, pp. 231 y ss.

⁴⁸ STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013 (Mascellani). Al respecto, TAPIA HERMIDA, A., "¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 381, 2014, pp. 177 y ss.; GARCÍA TORRES, A., "Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013, pp. 231 y ss. o BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., "Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial: conversión de tiempo parcial a tiempo completo: sí; conversión de tiempo completo a tiempo parcial: no (comentario a la STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013)", *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015, pp. 133. y ss.

indeseados. Baste remitir a la generalización que permite que los trabajadores a tiempo parcial con vínculo temporal (precariedad al cuadrado) puedan, a partir del RD 16/2013, realizar también horas complementarias, lo que elimina el incentivo que hasta ese momento existía para las empresas de contratar por tiempo indefinido⁴⁹.

Por no mencionar la eliminación, tanto de las preferencias en favor del retorno al tiempo completo de quien había permutado hacia el parcial y viceversa (que acrecentará el miedo de los trabajadores a aceptar cambios temporales voluntarios que pudieran servir para favorecer la gestión empresarial), como de la posibilidad del convenio colectivo de fijar criterios para la conversión coyuntural en trabajadores a tiempo parcial por motivos familiares (aun cuando en este caso poco campo quede con la extensa colección de situaciones previstas en el art. 37 ET) y formativos (demostrando cuan escaso era el pretendido interés por la formación de los trabajadores tan grandilocuentemente publicitada en la reforma de 2012)⁵⁰.

Mención aparte merece la cuestión relativa a las horas complementarias que pueden ser acometidas por los trabajadores a tiempo parcial, donde el intento de flexibilización es llevado al paroxismo, por no decir al esperpento, no sin altas dosis de incoherencia. Los vaivenes que propiciaron la introducción (mediante RD-Ley 3/2012, de 2 de febrero) y posterior retirada (mediante RD 16/2013, de 20 de diciembre) de la posibilidad de realizar horas extraordinarias (junto con las complementarias), merecen ya el primer reproche de la ambigüedad (cuando no ambivalencia) y la indeterminación, tan del gusto del político español y tan nefasta para la eficacia de cualquier reforma⁵¹.

Pero los amplísimos márgenes de fijación de las horas complementarias tras la reforma operada por el RD 16/2013, de 20 de diciembre, rayan lo delirante. Sumadas las que puede directamente comprometer el trabajador mediante pacto (hasta un 30%, que puede ampliarse por convenio colectivo hasta el 60%), con las que, como novedad insospechada, puede a mayores ofrecer la empresa y aceptar el trabajador indefinido (del 15%, ampliable hasta un 30% por norma paccionada), llegamos a un resultado en el que la jornada de trabajo de quien ha sido contratado a tiempo parcial puede ser estirada o encogida, al albur de las necesidades empresariales (y, teóricamente, aceptada por el trabajador, aun cuando, ya se sabe, en el ámbito laboral la libertad de decisión del trabajador no debería suponerse acriticamente⁵²), con unos márgenes amplísimos, que en el supuesto extremo (en que los negociadores del convenio hubieran atendido en este punto las demandas preponderantes del banco patronal⁵³) llegarían a permitir que prácticamente se doblara el tiempo inicialmente pactado⁵⁴.

⁴⁹ CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015, p. 434.

⁵⁰ LOUSADA AROCHENA, F., "El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014, pp. 127 y ss.

⁵¹ CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 436 o FEIJÓO REY, M.J., "Las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial", *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2014, pp. 3 y ss.

⁵² NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial", cit., p. 3.

⁵³ Lo cual no parece ocurrir muy a menudo, afortunadamente, pero sí, precisamente, en aquellos sectores donde la prestación a tiempo parcial es más utilizada, YSÁS MOLINERO, H., "El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva", *Documentación Laboral*, núm. 105, 2015, pp. 59 y ss.

⁵⁴ LOUSADA AROCHENA, F., "El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre", cit., p. 136; PALOMINO SAURINA, P., "Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016, pp. 129 y ss. o SIRVENT HERNÁNDEZ, N., "El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre", *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016, pp. 45 y ss.

Si a ello se une la disminución del plazo de preaviso que debe observar el empresario para comunicar al trabajador la realización de las horas complementarias (que se rebaja de siete a tres días), se entenderá la tremenda disponibilidad a la que el trabajador a tiempo parcial queda sometido; de la flexibilidad (curiosamente atemperada por un incremento de los deberes formales de contabilidad de esas horas complementarias) se ha pasado al servilismo, con un régimen que complica sobremedida conciliar un trabajo intermitente y de duración maleable con cualquier otra actividad (formativa, familiar o personal) que pretenda desarrollar el operario⁵⁵.

En suma, si este era el mecanismo que iba a permitir a los jóvenes una incorporación al mercado de trabajo que, como ocurre en otros países como Holanda o Alemania, les sirviera de aproximación al mercado de trabajo y permitiera completar su formación⁵⁶; o favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar; o, en fin, permitir un tránsito flexible hacia la jubilación; el resultado, desde luego, no puede ser más desalentador. El interés empresarial por disponer de una fuerza de trabajo flexible y adaptable a las necesidades concretas de la producción ha sido atendido, lo cual quizá pueda redundar en un descenso del nivel de desempleo, pero, desde luego, en poco o nada aprovecha a los intereses potenciales de los trabajadores que normalmente desarrollan una prestación a tiempo parcial⁵⁷.

A cambio, se va dando carta de naturaleza a una categoría de trabajadores con unas condiciones sumamente precarizadas; verdadero subempleo en las que la barrera de las 10 horas semanales de ocupación mínima en cómputo anual apenas si constituye un último dique de protección que evite la total disponibilidad y garantice unas mínimas rentas (que difícilmente alcanzarán siquiera el nivel de subsistencia) a quien así está contratado. Y, además, un empleado que difícilmente puede pensar en formarse para prosperar, pues las condiciones de disponibilidad difícilmente se lo permitirán⁵⁸.

Se podría argumentar que, precisamente por ser personas con dificultades de empleabilidad sus principales destinatarios, siempre cabría presumirles un mayor nivel de disponibilidad; "que ello sea así, en la situación dramática de empleo que vivimos, puede discutirse. Pero, si se admite esta hipótesis, habría que añadir que, en el mejor de los casos, el contrato a tiempo parcial se ha convertido en un contrato de domesticación social, en el que la primera experiencia laboral se basa en unas condiciones muy precarias... anticipo del subempleo... difícilmente convertibles en relaciones laborales típicas y con derechos"⁵⁹.

Y todo lo anterior, conviene reflexionar antes de dar por terminado este epígrafe, en la hipótesis (hartamente cuestionable) de que el empresario esté acatando plenamente el ordenamiento laboral; pues, no se puede olvidar en ningún momento que la experiencia práctica enseña que el contrato a tiempo parcial resulta ser, además, una situación que, en no pocas ocasiones, es utilizada por algunas empresas directamente para cometer fraude. Así, sectores como el turismo y la hostelería o el empleo en el hogar familiar aparecen poblados por un alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial donde la sospecha permite suponer que las horas realizadas son

⁵⁵ MOLINA NAVARRETE, C., "Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial", cit., pp. 13 y ss. o CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 440.

⁵⁶ ARUFE VARELA, A., "Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español", cit., p. 32 o FERNÁNDEZ PRIETO, M.: "El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil", cit., p. 40.

⁵⁷ MOLINA NAVARRETE, C., "Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial", cit., pp. 13 y ss.

⁵⁸ SÁNCHEZ TORRES, E., "Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales", *Ius-Labor*, núm. 2014, p. 3.

⁵⁹ CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 445.

mayores que las declaradas, aun cuando el silencio y el ¿mutuo? interés (forzado, en el caso del operario) llevan a una situación de fraude evidente.

En tales casos, las posibilidades precarizadoras no vienen ya sólo por una legislación que permite la flexibilidad de condiciones hasta el paroxismo, sino por un elemento (y de considerable peso, además) de realidad que hace aún de peor condición a quien se encuentra contratado a través de esa figura. Tal situación, hace que aquellas situaciones en las que se esté utilizando el contrato a tiempo parcial estén dentro de aquellas circunstancias que merecen una especialísima supervisión en todos los planes y protocolos de control elaborados por la Inspección de Trabajo, en un intento de atajar el fraude y restablecer (aunque bien es sabido que tal no siempre es posible) la justicia material necesaria en el desarrollo de las relaciones laborales⁶⁰.

3. OTROS ELEMENTOS PRECARIZADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Si, como se acaba de anunciar, el contrato a tiempo parcial empieza siendo presentado como un elemento de ductilidad, que permite cohesionar intereses empresariales (de ajustar las necesidades productivas al esfuerzo de la mano de obra) con los profesionales (sea en forma de mayor tiempo disponible para la formación, la conciliación familiar o la jubilación flexible)⁶¹, y termina mostrándose, en toda su crudeza, como un mecanismo de flexibilidad interna *quasiabsoluto*⁶², que sirve preponderantemente a los fines de la organización productiva, en contra del deseo de quien ha de desempeñarlo... los problemas no acaban sino de empezar⁶³.

En efecto, el análisis de la realidad del contrato a tiempo parcial ha de llevar a la reflexión sobre otros factores que influyen decisivamente para convertir a este tipo de prestación en una de las más precarizadas de todo el universo laboral; uno de ellos patente (pues la apreciación de discriminación indirecta en materia de Seguridad Social ha llevado a una reforma acometida por el legislador y comentada con abundancia por la doctrina) y otro latente (pues, desde luego, pocas veces se reflexiona sobre cómo el trabajo a tiempo parcial puede contribuir a general riesgos profesionales, en particular de aquellos de naturaleza psicosocial).

3.1. Breve apunte sobre la desprotección social de los trabajadores a tiempo parcial y sus remedios

Como ya se ha anunciado, además de en el plano contractual, los cambios experimentados por la regulación del trabajo a tiempo parcial también se han visto reflejados en el ámbito de la protección de Seguridad Social que merecen aquellos trabajadores que prestan sus servicios durante un tiempo inferior a la jornada completa comparable.

Tal cambio fue mostrado como necesario por varios pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, que entendieron que un sistema de cotización (y, por tanto, generación de prestaciones) proporcional al tiempo trabajador encerraba una discriminación indirecta debido al sesgo femenino (por lo demás común a la mayoría de países de nuestro entorno⁶⁴) preponderante de la prestación desarrollada a través de esta modalidad⁶⁵.

⁶⁰ *Vid.*, al respecto, TRAVESEDO DASÍ, J., "Nota de urgencia sobre el control por la Inspección de Trabajo del contrato a tiempo parcial", *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015, pp. 142 y ss. o MONREAL BRINGSVAERD, E., "El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo", cit., p. 123.

⁶¹ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad", cit., pp. 177 y ss.

⁶² MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial", cit., pp. 91 y ss.

⁶³ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.

⁶⁴ SALLADARRÉ, F. y BOUBAKER, S., "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133, núm. 2, 2014, pp. 325 y ss.

⁶⁵ STSJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, Elbal Moreno, a la que siguió la también crítica STCo 61/2013, de 14 de marzo. Posteriormente, se dictaron en similar sentido las SSTCo 71/2013 y 72/2013, ambas

No es exagerado afirmar que dicha discriminación indirecta existía desde tiempo casi inmemorial, y que había sido detectada y descrita con total precisión por la mejor doctrina⁶⁶, quien, no obstante, había de resignarse ante la “resistencia” para que la misma fuera apreciada por los tribunales en la mayor parte de los casos relativos al trabajo a tiempo parcial⁶⁷.

En efecto, se daban en el caso concreto todas aquellas circunstancias que determinan la aparición y existencia de una discriminación indirecta⁶⁸: una medida aparentemente inocua (la que preveía que la generación de prestaciones de Seguridad Social se fuera produciendo en atención al porcentaje de tiempo trabajado y de cotización efectivamente efectuada) que, empero, determina en un colectivo concreto (en el caso en presencia, el femenino, habida cuenta es la mujer quien de forma significativamente mayoritaria desarrolla el empleo a tiempo parcial) la aparición de determinados perjuicios o condiciones menos favorables (menores prestaciones que requieren de un mucho mayor número de años efectivos de trabajo, siquiera a tiempo parcial, para ser devengadas)⁶⁹.

Obligado por semejante coyuntura del trabajo a tiempo parcial, el legislador español se vio obligado a acometer una reforma de urgencia de su régimen de Seguridad Social, iniciada por el RD 11/2013, de 2 de agosto, y concluida a través de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para tratar de corregir, mediante un coeficiente ponderado que valorase las cotizaciones y los períodos carenciales de los trabajadores a tiempo parcial, aquella discriminación indirecta por razón de sexo que había sido apreciada⁷⁰.

Desde luego, la nueva redacción que tal norma proporcionó a la Disp. Adicional 7ª LGSS'1994, contribuyó a flexibilizar el número de años requeridos para acceder a una prestación para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los de tiempo completo, intentando evitar que se produjeran efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibida, favoreciendo con ello la plena operatividad del principio de igualdad antes conculcado⁷¹.

de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo. Al respecto, BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 25 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F., “Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *Aranzadi Social*, núm. 7, 2013, p. 5; GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., “Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, pp. 241 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013, pp. 239 y ss. o FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013, p. 103.

⁶⁶ Por citar algún referente señero, CASAS BAAMONDE, M^a. E., “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1998, p. 90.

⁶⁷ Al respecto, con una impresionante batería de supuestos en los que los Tribunales se muestran proclives a encontrar una “justificación objetiva y razonable” que destierre la existencia de discriminación, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 1999, p. 59.

⁶⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1996, pp. 34 y ss. o FERNÁNDEZ DE LA VEGA SANZ, M^a. T., “El principio de igualdad”, en VV.AA.: *Cuadernos de Derecho Judicial (Derecho Social Comunitario)*, CGPJ, Madrid, 1992, pp. 75 y ss.

⁶⁹ LLORENTE ÁLVAREZ, A. y DEL VALLE DE JOZ, J.I., “La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial: jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”, *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 3, 2013, pp. 25 y ss. o FOTINO-POULUS BASURKO, O., “La definitiva superación de la discriminación sobre los trabajadores a tiempo parcial en materia de protección social: comentario a la sentencia del TJUE de 10 de junio de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 2011.

⁷⁰ RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013, pp. 97 y ss.

⁷¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Trabajo a tiempo parcial y protección social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013, p. 209 y, de la misma autora, “Readaptación del trabajo a tiempo parcial a los principios

No obstante, y aunque las breves líneas de esta glosa no puedan alcanzar a detallar toda la problemática aún subsistente, es difícil afirmar que con estas medidas se ha ahuyentado definitivamente el fantasma de la discriminación (al menos, del perjuicio) sufrida por los trabajadores a tiempo parcial en materia de Seguridad Social. Al menos, nadie podría negar razonablemente que su carrera de seguro es sustancialmente peor que la de un trabajador a jornada completa comparable y ello, al menos, por los siguientes motivos.

De un lado, porque no puede decirse que este sistema ponderado resuelva el que muchas veces es el problema de fondo, que consiste en el trabajo a tiempo parcial indeseado que sufren muchas mujeres, en ocasiones como único mecanismo de conciliación familiar, y, en otras, aún más graves, como forma de infra-retribución (y, consecuente, infra-cotización) por parte de la empresa que, a ciencia cierta, sabe de la necesidad a una prestación a jornada completa⁷².

De otro, porque aún subsisten situaciones relativas a la protección de Seguridad Social en que los trabajadores a tiempo parcial sufren notorios perjuicios en comparación con los trabajadores a tiempo completo comparables: baste enunciar un mero ejemplo (pero quizá el más significativo, en tanto que revela que el remedio no ha conseguido corregir totalmente el problema que trataba de solucionar), al que el lector avezado podrá añadir otros (menores prestaciones en caso de ciertas prestaciones, penalización por el incremento en las horas efectivas de trabajo en el caso de disfrute de prestaciones de desempleo parcial...⁷³): el de aquellos trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial por debajo de un umbral que, aun aplicado el coeficiente, le haga quedar en situación tal que su índice de cotización quede por debajo de 1⁷⁴.

3.2. Contrato a tiempo parcial y riesgos psicosociales: el vacío de silencio de la prevención de riesgos laborales

Aun cuando los riesgos profesionales de naturaleza psicosocial han existido desde siempre, en lógica consecuencia con el desarrollo de actividad profesional humana inserta en estructuras productivas más o menos complejas, es cierto que no es sino en las últimas décadas cuando han podido ser identificados con mucha mayor precisión y analizadas sus consecuencias en detalle⁷⁵. Lo cierto es que tales riesgos aparecen como un problema de salud laboral de primera magnitud en el actual contexto productivo de las sociedades occidentales desarrolladas⁷⁶ y que,

configuradores del sistema de Seguridad Social", *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013, pp. 105 y ss. o REQUEJO GUTIÉRREZ, F., "Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RD Ley 11/2013, de 2 de agosto", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 7, 2013, pp. 109 y ss.

⁷² RIVERA SÁNCHEZ, J.R., "La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013, pp. 97 y ss.

⁷³ Por extenso, ROQUETA BUJ, R., "La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015, pp. 49 y ss. o ALCÁZAR ORTIZ, S., "La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial", *Revista del Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, 2016, pp. 231 y ss.

⁷⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V., "Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo", *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013, p. 13; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 122, 2016, pp. 147 y ss. o TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., "Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014", *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2014, pp. 109 y ss.

⁷⁵ Por todos, y entre una ingente literatura jurídica, QUIRÓS HIDALGO, J.G., "Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales", en VV.AA.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá, Lisboa, 2007, pp. 25 y ss.

⁷⁶ No en vano, la V Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo muestra a las claras cómo los problemas de salud más claramente percibidos por los trabajadores como consecuencia del desarrollo de su actividad están, en mayor o menor medida, relacionados con la presencia y materialización de los riesgos psicosociales: estrés (22,3%), ansiedad (18%) o problemas de sueño (7%).

sin duda, han de estar presentes en la reflexión –jurídica y sociológica– constante que ha de llevarse a cabo para minimizar, en lo posible, los impactos para la salud de los trabajadores como consecuencia de su actividad productiva por cuenta ajena⁷⁷.

La literatura existente sobre el particular, abundante hasta lo abrumador, ha mostrado cómo la existencia de tales riesgos resulta estadísticamente mayor en algunos sectores y en ciertas actividades (Administración Pública, Actividad docente, Banca...), por las propias características inherentes a tales profesiones⁷⁸; si bien, no es posible obviar que cualquier sector es potencialmente susceptible de albergar, en un caso concreto (y por mor de características personales ciertas de los sujetos involucrados), situaciones en las que concurran riesgos psicosociales, lo que hace del fenómeno de estudio una cuestión escurridiza y difícil de aquilatar⁷⁹.

En un contexto semejante, no es descabellado pensar en que determinadas circunstancias de las condiciones de trabajo puedan contribuir o, al menos, influir, en la aparición y materialización de determinados riesgos psicosociales. La hipótesis de partida del presente ensayo es que el trabajo desarrollado a tiempo parcial es una de ellas y, en consecuencia, será menester analizar tal cuestión en profundidad, primero, aquilatando el cambiante régimen jurídico del empleo a tiempo parcial en nuestro país y, después, valorando cómo las circunstancias particulares del trabajo desempeñado bajo tal modalidad pueden favorecer el surgimiento de los riesgos psicosociales⁸⁰.

3.2.1. Factores de relevancia en la presencia y/o materialización de los riesgos psicosociales en cuanto al trabajo a tiempo parcial

Si bien la presencia de tales riesgos es debida a múltiples factores (desde los medios concretos utilizados en el proceso productivo hasta factores relacionales de difícil control), el presente ensayo tratará de profundizar en el estudio de las circunstancias de la actividad (en el caso concreto propuesto para el análisis, la prestación de servicios por cuenta ajena a tiempo parcial) en la gestación del riesgo concreto, pues, como han puesto de manifiesto diversos trabajos técnicos, las mismas constituyen un factor difícilmente soslayable, realmente decisivo, en la presencia y subsiguiente materialización del riesgo psicosocial⁸¹.

1. El desequilibrio en la asignación de tareas profesionales a los trabajadores es una de las causas de mayor impacto en la aparición de los riesgos psicosociales. Ahora bien, es importante resaltar que tal desequilibrio puede venir producido tanto por defecto (esto es, la falta de asignación de tareas, quizá dentro de un contexto más grave de acoso moral⁸²), como, más frecuentemente, por el exceso en la atribución de cometidos (esto es, la asignación de una carga de trabajo ingente e inasumible).

En las situaciones, más frecuentes, en las que el problema viene dado por exceso en la asignación de tareas, cabe dar cuenta de cómo dicha situación suele ser el punto de salida para

⁷⁷ VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Pamplona, 2005, pp. 13 y ss.

⁷⁸ AYUSO MARENTE, J.A., “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006, pp. 9 y ss.

⁷⁹ ORÓS MURUZÁBAL, M., “Riesgos psicosociales”, en VV.AA. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico legal sobre incapacidades laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 638.

⁸⁰ MARTÍN CHAPARRO, M.; VERA MARTÍNEZ, J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C., “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, p. 196.

⁸¹ NTP 604: *Riesgo Psicosocial: modelo demanda-control-apoyo social*, 2003.

⁸² Al respecto, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R., *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Laborum, Murcia, 2004, pp. 17 y ss.; CORREA CARRASCO, M.: *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 56 y ss. o ESCUDERO MORATALLA, J.F., “Acoso moral: análisis de urgencia tras las reformas producidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Revista General del Derecho*, núm. 1, 2004, p. 7.

aquel otro de arribada en el que el estrés laboral (riesgo de especial relevancia entre los psicosociales) llegue a producirse⁸³. Desde este punto de vista, el fenómeno sería el resultado de una relación entre las exigencias o demandas existentes en el ámbito laboral y la capacidad del trabajador concreto para dar respuesta a las mismas, en atención a sus condiciones, formación y medios, derivando, por hipótesis, en la aparición de riesgos psicosociales y, en el peor de los casos, en daños concretos para la salud de quien los padece⁸⁴.

Esta situación parece que puede resultar especialmente frecuente en el marco del trabajo prestado a tiempo parcial, en tanto en cuanto, los amplios márgenes discrecionales concedidos al empleador para aumentar o reducir las horas efectivas de trabajo (horas complementarias mediante⁸⁵) hace que, amén de la incertidumbre, el trabajador tenga que enfrentarse, en no pocas ocasiones a una sobrecarga de tareas difícilmente gestionable que conduzca a situaciones de estrés⁸⁶. *Item* más, la experiencia revela con abrumadora precisión que una estructura laboral como la brevemente descrita a grandes trazos es el caldo de cultivo idóneo para que aparezcan nuevas formas de daño laboral (más intensas y definitivas), derivadas (entre otros factores y muy principalmente) del estrés, como la que viene dada por el conocido síndrome del quemado (*burn out*), capaz de producir una sensación duradera de agotamiento emocional, falta de realización personal y, en definitiva, incapacidad para trabajar y aún para desarrollar algunos de los actos más elementales de la vida personal⁸⁷.

2.- La Irregularidad, flexibilidad y presión en el tiempo de trabajo constituye otro factor clave en la aparición del riesgo psicosocial. Coinciden todas estas variantes en tratar de dotar a la jornada de trabajo de unos contornos imprecisos (elásticos) que permitan recortarla o ampliarla en función de las necesidades productivas concretas, que en el caso concreto del trabajo a tiempo parcial pueden materializarse a través del juego de las horas complementarias en los términos que ya han sido ampliamente comentados páginas atrás⁸⁸.

Esta situación, que quizá pudiera llegar a justificarse desde objetivos de fomento y mantenimiento del empleo, puede llevar, empero, a otra forma de estrés laboral, provocada, no ya por el exceso en la atribución de tareas, sino por la incertidumbre en la asignación e irregularidad en la realización de las mismas, lo cual provoca en el sujeto una desazón obvia ante la imposibilidad de organizar mínimamente los aspectos más elementales y básicos de la existencia para cohesionarlos con el desempeño profesional incierto e intermitente⁸⁹.

⁸³ MORÁN ASTORGA, C., *Estrés, burn out y mobbing*, Amarú, Salamanca, 2005, p. 39.

⁸⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M., *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2006, pp. 19 y ss. En palabras del máximo órgano jurisdiccional "constituye un trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y de la conducta, lo que implica el reconocimiento de estresores objetivos en su entorno, que superan la capacidad del sujeto para un afrontamiento eficiente, produciéndose aparición de síntomas en las esferas afectiva y volitiva, así como en la conducta", STS 18 enero 2005 (RJ 2005/1157).

⁸⁵ Dirigidas fundamentalmente a permitir que la empresa pueda regularmente adecuar el volumen de trabajo a la jornada del trabajador, CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 440.

⁸⁶ LOUSADA AROCHENA, F., "El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre", cit., p. 136.

⁸⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o *burn out*", Revista de Derecho Social, núm. 10, 2000, pp. 187 y ss. o MARTÍNEZ DE VIERGOL, A., "La consideración del síndrome del burn out como constitutivo de contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de la incapacidad permanente absoluta", *Revista Técnico Laboral*, núm. 104, 2005, pp. 219 y ss.

⁸⁸ ARUFE VARELA, A., "Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español", cit., 2012, pp. 17 y ss.

⁸⁹ MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., "Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva", en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, CGPJ, Madrid, 2005, pp. 19 y ss.

Quien siente así ordenada su prestación de servicios, de forma precaria y siempre provisional, pierde las más elementales motivaciones profesionales y, poco a poco (y siempre de forma subjetiva) puede ir cayendo en aquellos trastornos de salud que afectan al ánimo del individuo que trabaja (ansiedad, depresión...), hasta el punto de generar trastornos de igual gravedad a los provocados por estrés ante un exceso de tareas inasumible⁹⁰.

3. La ambigüedad y conflicto de rol sería otro factor destacable en la potencialidad de aparición del riesgo psicosocial en el trabajo a tiempo parcial. Hace referencia a la expectativa que, en ciertas profesiones resulta imperativa, de incorporar al desempeño laboral una serie de actitudes y patrones de comportamiento que se supone que van asociadas al puesto, independientemente de la personalidad o gustos del trabajador que así se ve constreñido a actuar y que, precisamente cuando entran en conflicto con las actitudes y valores propios de la persona del trabajador, pueden llegar a suponer un evidente riesgo de naturaleza psicosocial⁹¹.

Además, no cabe perder de vista que ese rol no es algo aislado, sino que aparece definido conjuntamente en la interacción con otras personas, bien que lo potencian (superiores), bien que se ven abocados a desarrollarlo (compañeros) quizá con iguales o similares conflictos internos⁹².

Desde luego, lo deseable sería que existiera una plena concordancia entre las expectativas de la organización y las propias de cada trabajador. Sin embargo, no siempre ocurrirá así, dando lugar tanto a divergencias entre lo deseado por la empresa y lo sentido por el trabajador (conflictos de rol) como a situaciones en las que la empresa no define con claridad lo esperado del trabajador (ambigüedad de rol), provocando una situación quizá todavía más delicada, pues la incertidumbre preside las relaciones profesionales en la empresa⁹³.

Item más, puede suceder que la empresa manifieste exigencias variadas y lo suficientemente incongruentes o incompatibles entre sí como para colocar al trabajador en una situación insostenible e imposible de acometer; incluso, aunque quizá menos frecuente, que el trabajador no consiga cohesionar los diversos roles que se esperan de él en los distintos ámbitos de su vida, teniendo dificultades para cambiar de un papel a otro y no consiguiendo alcanzar el desenvolvimiento esperado por la empresa en el ámbito laboral⁹⁴.

Esta problemática, alcanza, sin duda, especiales contornos en el caso del trabajo desarrollado a tiempo parcial, en tanto en cuanto, como se ha dicho, el trabajador va a ser sometido a un cambio constante de rol, dotando su presencia y relevancia en la empresa de mayor o menor intensidad en función de los intereses de la organización productiva⁹⁵.

Cuando se dan estas disociaciones de rol, tarde o temprano, terminan por generar una situación de riesgo psicosocial, constituyendo fuentes de tensión para la persona trabajadora, derivando, a la postre en un descontento profesional y, acaso, vital, capaces de llevar a la ansiedad, baja autoestima, la depresión o, incluso, enfermedades cardiovasculares⁹⁶.

⁹⁰ MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005, p. 78.

⁹¹ NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 2005.

⁹² MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1987, pp. 34 y ss.

⁹³ QUIRÓS HIDALGO, J.G., "Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales", cit., p. 27.

⁹⁴ Una manifestación específica y frecuente en la práctica podría venir dada por la persona con grandes cargas familiares que no puede compatibilizar su papel de padre o madre con el de profesional, MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, cit., pp. 34 y ss.

⁹⁵ CABEZA PEREIRO, J., "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", cit., p. 440 o LOUSADA AROCHENA, F., "El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre", cit., p. 136.

⁹⁶ QUIRÓS HIDALGO, J.G., "Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales", cit., p. 27.

3.2.2. Correlato de una prevención insuficiente

Como se ha intentado sistematizar a través de las páginas precedentes, la prestación de un trabajo a tiempo parcial supone una situación muy peculiar desde distintos puntos de vista (incertidumbre en el tiempo de trabajo, frecuencia de la excesiva asignación de tareas...) ⁹⁷, que provoca una notable dificultad de gestión interna para el trabajador desde distintos puntos de vista ⁹⁸, lo cual hace que su situación sea especialmente delicada desde el punto de vista de la posible aparición (y materialización) de alguno de los riesgos psicosociales.

Por tal motivo, a la hora de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales, esta situación debería de ser especialmente valorada, a la hora de implementar medidas que trataran de medir la satisfacción del trabajador y las herramientas (internas y externas) de que dispone para poder sobrellevar una prestación de trabajo tan peculiar.

Sin embargo, en este como, por desgracia, en tantos otros casos relacionados con los riesgos psicosociales, no se aprecia una especial atención del legislador (ni siquiera a través de la figura *soft law* de la Nota Técnica de Prevención), ni de la negociación colectiva, ni, en fin, de los servicios de prevención, por lo cual la cuestión queda, como siempre en el limbo jurídico de las cuestiones pendientes ⁹⁹.

4. A MODO DE BREVE CONCLUSIÓN FINAL: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO QUINTA ESENCIA DE TODOS LOS MALES DEL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

Los distintos factores que se han ido enumerando a lo largo del presente trabajo –que ya va tocando a su razonable fin– constituyen características del empleo a tiempo parcial que, en muy buena medida, resultan estructurales del actual Derecho del Trabajo español, pues están asentadas y, o bien cuentan con tradición y arraigo suficientes, o bien han sido buscadas de propósito por las últimas reformas laborales para tratar de contribuir a la creación de empleo, lo que provoca que se antoje harto difícil su modificación inminente y radical ¹⁰⁰.

Desde luego, nadie puede dudar (y no es esa la finalidad del presente trabajo) acerca de que, en origen, todas ellas son medidas bienintencionadas que han tratado de favorecer los intereses demandados por el sector empresarial (flexibilidad de gestión interna a partir de instrumentos flexibles que permitan la ordenación y reordenación del tiempo de trabajo) y, al tiempo, permitir el desarrollo de ciertos intereses de los trabajadores y contribuir a la creación de empleo ¹⁰¹.

Como ha quedado sentado con meridiana claridad, el hecho de que los destinatarios de las medidas dirigidas a favorecer la empleabilidad a tiempo parcial sean colectivos de difícil inserción laboral (en el ya comentado sentido conforme al cual pueden compaginar una experiencia profesional parcial con la conclusión de su formación, la conciliación familiar o la jubilación flexible) hace que su situación profesional sea, desde diversos puntos de vista, aún más débil y precaria ¹⁰².

⁹⁷ CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440 o LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136.

⁹⁸ ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., pp. 17 y ss.

⁹⁹ MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÀ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, cit., pp. 19 y ss.

¹⁰⁰ SÁNCHEZ TORRES, E., “Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales”, *Ius-Labor*, núm. 2014, p. 3.

¹⁰¹ GARCÍA PIÑEIRO, N.P., “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, cit., pp. 177 y ss.

¹⁰² CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, cit., p. 440.

Así, tanto desde el punto de vista contractual (flexibilidad interna de horarios y prestación de servicios rayana con la absoluta discrecionalidad empresarial¹⁰³), como desde el punto de vista de la protección social (peor carrera de seguro y, a fin de cuentas y pese a las medidas correctoras aplicadas, menores prestaciones)¹⁰⁴, como, en fin, desde la perspectiva (menos estudiada) de la prevención de riesgos laborales (donde la incertidumbre y disparidad en la carga de trabajo constituirán situaciones propicias para la aparición del riesgo psicosocial) hacen que los trabajadores a tiempo parcial vean precarizada su situación profesional hasta extremos difícilmente tolerables.

Tales disfunciones presentes en el trabajo a tiempo parcial acaban por repercutir, en la práctica, de manera muy severa sobre los colectivos preponderantemente destinatarios de la institución, lo que, como ya se ha comentado, incluso ha llevado a apreciar discriminación indirecta por razón de sexo en repetidas ocasiones (en concreto en materia de Seguridad Social, pero, por idénticos motivos, también podría ser llevado al plano contractual)¹⁰⁵, la cual ha tratado de ser desterrada a través de la pertinente reforma legal, quedando, empero, dudas de si la nueva situación es realmente satisfactoria¹⁰⁶.

Cabría reflexionar, incluso y como estrambote final, si la situación analizada pudiera llegar a constituir también una discriminación indirecta por razón de edad, en tanto que el trabajo a tiempo parcial va dirigido también de forma muy especial a trabajadores jóvenes (en proceso de completar su formación) y mayores (como forma de jubilación flexible)¹⁰⁷. Aunque, desde luego, no es fácil que tal pretensión prospere (pues son reiteradas las muestras en las que las diferencias de trato en función de la edad han encontrado amparo en variadas justificaciones legítimas, como la mayor experiencia o necesidad del trabajador por ellas beneficiado¹⁰⁸), no deja de reunir muchos de los requisitos exigidos teóricamente para poder esbozarla: una medida aparentemente neutral (regulación de una modalidad laboral –y de Seguridad Social– a tiempo

¹⁰³ LOUSADA AROCHENA, F., “El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre”, cit., p. 136 o ARUFE VARELA, A., “Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español”, cit., p. 32.

¹⁰⁴ RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial”, cit., pp. 97 y ss.

¹⁰⁵ STSJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, Elbal Moreno, a la que siguió la también crítica STCo 61/2013, de 14 de marzo. Posteriormente, se dictaron en similar sentido las SSTCo 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo. Al respecto, BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, cit., 2013, pp. 25 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F., “Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, cit., p. 5; GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., “Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno”, cit., pp. 241 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, cit., pp. 239 y ss. o FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, cit., p. 103.

¹⁰⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo”, cit., p. 13; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización”, cit., pp. 147 y ss. o TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014”, cit., pp. 109 y ss.

¹⁰⁷ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La discriminación de los jóvenes en el trabajo”, cit., pp. 79 y ss.

¹⁰⁸ Así, la edad se puede tomar en cuenta, por ejemplo, a la hora de considerar razonable el establecimiento de un límite máximo de acceso al empleo por razones de necesidad de especial vigor para el desarrollo de la prestación (STJUE 12 enero 2010, asunto C-220/08, Colin Wolf) o de la fijación de un límite máximo de permanencia en el empleo, permitiendo la jubilación forzosa del trabajador, cuando se orienten a objetivos legítimos de política de empleo (SSTJUE 12 octubre 2010, asunto C-45/09, Rosendblandt, o 5 julio 2012, C-141/11, Torsten Hörmfeldt) o, en fin, a la hora de establecer un sistema retributivo que complemente los emolumentos en función de la antigüedad, pues se encuentra justificación lógica en la mayor experiencia y productividad del trabajador (STJUE 8 septiembre 2011, asuntos acumulados C-297/10 y C-298/10, Hennings y Mai).

parcial) que, sin embargo, provoca un notable perjuicio (en forma de una mayor precarización del empleo y unas mayores dificultades para su mantenimiento) de un colectivo, en virtud de una causa (la edad, que en buena medida guardará relación estadística con la antigüedad) que aparece como fuente probable de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico (arts. 14 CE y 17 ET, así como Directiva 2000/78/CE)¹⁰⁹.

Descendiendo al análisis normativo de *lege data*, resulta evidente que las (numerosas) medidas que los distintos gobiernos han ido improvisando a lo largo de la crisis, no funcionaron todo lo rápido que cabía esperar, lo que invita a pensar que la solución del problema necesitará de un ulterior proceso (más lento y consistente) de reflexión y mejora del mercado de trabajo en España.

El Derecho del Trabajo difícilmente puede instrumentar fórmulas mágicas que acaben con el paro y creen empleo de calidad; sí puede, en cambio, tratar de favorecer (que no desarrollar) el famoso “cambio de modelo productivo” y “aumento de la competitividad” que con tanta intensidad son reclamados aunque rara vez explicados, lo cual seguramente, pase por desarrollar un modelo de formación e innovación significativamente mejor que el por desgracia articulado.

Desde luego, la creación de empleo ha de ser un objetivo indeclinable de cualquier política laboral. Pero resulta hartamente dudoso que la mera modificación de las estructuras contractuales (para permitir su mayor flexibilidad, cuando no, directamente, precarización) pueda, por sí sola, invitar a la contratación.

Item más, la reforma continua de las modalidades de contratación que tanto directa (contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas), como indirectamente (contrato a tiempo parcial) van dirigidas a facilitar la creación de empleo, así como el establecimiento de otras de emergencia para favorecer la contratación en tiempos de crisis (contrato de apoyo a emprendedores y contrato eventual de primer empleo joven), han contribuido a crear un panorama complicado y difícilmente cognoscible, lo cual puede actuar como freno a su utilización¹¹⁰.

Y, aun cuando tan agorero presagio no se cumpliera y dichos instrumentos fueran utilizados, la constante flexibilización (*rectius*, precarización) en sus condiciones, va a conducir a que, incluso aquellos que se vean premiados con la consecución de un puesto de trabajo, queden condenados al subempleo, precario y temporal, con lo cual la espada de Damocles del paro y la exclusión social seguirá pendiendo sobre sus cabezas¹¹¹. Ello por no mencionar que los sucesivos cambios y las normativas complejas y pobladas de excepciones y contraexcepciones son terreno abonado a permitir que afloren los más diversos fraudes, como, por desgracia, la Historia jurídica española demuestra con abundantes ejemplos¹¹².

En fin, crear unas condiciones –económicas y jurídicas– adecuadas para que los trabajadores españoles puedan, no sólo encontrar un puesto de trabajo en España, sino mantenerlo y

¹⁰⁹ Véase una reflexión interesante sobre la edad del trabajador en el contrato de trabajo en MIRANDA BOTO, J.M., “Contrato de trabajo y edad del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: una tendencia pujante”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015, pp. 635 y ss.

¹¹⁰ GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pp. 7 y ss. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pp. 70 y ss.

¹¹¹ CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, cit., pp. 34 y ss.; CALVO GALLEGOS, F.J. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, F., *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, cit., pp. 257 y ss. o NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, cit., p. 562.

¹¹² NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y acceso al primer empleo joven”, cit., p. 581 o PÉREZ GUERRERO, M.L., “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, cit., p. 368.

mejorarlo, se está convirtiendo en un reto dramático, en el que, como sociedad, se juega un importante porcentaje de su futuro. Piénsese que, si a la baja tasa de natalidad (que España padece desde hace algunas décadas), se une el éxodo masivo de jóvenes que han de ir a buscar un puesto de trabajo estable y de calidad fuera de las fronteras patrias, el envejecimiento de la población no será ya un rumor lejano, sino una realidad palpable que pondrá en jaque el modelo de Estado del Bienestar que tanto trabajo ha costado construir¹¹³.

En consecuencia, las medidas que contribuyan a lograr tal fin han de convertirse en una prioridad absoluta para cualquier Gobierno, sea del signo que sea, pero tratando de lograr un acierto y una eficacia mayores a los que, por desgracia, se han podido alcanzar hasta el momento¹¹⁴. Bien estaría que se tuviera muy presente esta perspectiva ahora que, desde distintas instituciones internacionales solicita que España profundice en la senda de reforma laboral ya iniciada, aunque, seguramente, para ello, algunos paradigmas habrán de cambiar de forma profunda¹¹⁵.

5. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R., *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Laborum, Murcia, 2004.

ALCÁZAR ORTIZ, S., "La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial", *Revista del Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, 2016.

ALFONSO MELLADO, C.A., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

ÁLVAREZ CUESTA, H., *La precariedad laboral en España*, Comares, Granada, 2009.

ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: "La discriminación de los jóvenes en el trabajo", *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 89, 2010.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A., "Influencias de la normativa de la OIT sobre la configuración jurídica del trabajo a tiempo parcial en España", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014.

ARUFE VARELA, A., "Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el del trabajo marginal español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155, 2012.

AYUSO MARENTE, J.A., "Profesión docente y estrés laboral: una aproximación", *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., "Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial: conversión de tiempo parcial a tiempo completo: sí; conversión de tiempo completo a tiempo parcial: no (comentario a la STJUE 15 octubre 2015, C-221/2013)", *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015.

- "Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial", *Ius-Labor*, núm. 1, 2016.

¹¹³ Resaltando las graves consecuencias del *status quo* vigente, en un tono quasiapocalíptico, TIRABOSCHI, M., "El desempleo juvenil en tiempos de crisis ¿una advertencia a Europa (continental) para refundar el Derecho del Trabajo?", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012.

¹¹⁴ SELMA PENALVA, A., "Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral", cit., pp. 297 y ss.

¹¹⁵ GARCÍA MURCIA, J., "El nuevo plan de empleo juvenil: autoempleo y jóvenes", *Derecho de los negocios*, núm. 268, 2013, pp. 100 y ss.

BLÁZQUEZ CUESTA, M. y MORAL CARCEDO, J., “El empleo a tiempo parcial femenino: flexirriesgo en cinco países europeos”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 2, 2014.

CABERO MORÁN, E., “Política de empleo para jóvenes en la Unión Europea”, en VV.AA. (MORGADO PANADERO, P., Coord.): *Jóvenes y políticas públicas*, La Ley, Madrid, 2008.

CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.

CORREA CARRASCO, M., *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Pamplona, 2006.

CRISTÓBAL RONCERO, R., “Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

CRUZ VILLALÓN, J., “Algunas claves de la reforma laboral 2010”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

DE LA VILLA GIL, L.E., “¿Entra dentro del Derecho del Trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2009.

ESCUADERO MORATALLA, J.F., “Acoso moral: análisis de urgencia tras las reformas producidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Revista General del Derecho*, núm. 1, 2004.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.J., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012.

FEIJÓO REY, M.J., “Las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2014.

FERNÁNDEZ DO CAMPO, B., “La conversión de tiempo completo a tiempo parcial por la vía del art. 41 ET”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015.

FERNÁNDEZ POL, F., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y perspectivas de futuro”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2014.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., “El trabajo a tiempo parcial como herramienta de fomento del empleo juvenil”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015.

FOTINOPOULUS BASURKO, O., “La definitiva superación de la discriminación sobre los trabajadores a tiempo parcial en materia de protección social: comentario a la sentencia del TJUE de 10 de junio de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 23, 2011.

GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012.

GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo plan de empleo juvenil: autoempleo y jóvenes”, *Derecho de los negocios*, núm. 268, 2013.

GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., "Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.

GARCÍA PIÑEIRO, N.P., "El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014.

GARCÍA TORRES, A., "Modificación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 6, 2013.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, Pamplona, 1998.

- "Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial", *Documentación Laboral*, núm. 110, 2017.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., "Políticas activas de fomento del empleo juvenil en España", *Documentación Laboral*, núm. 98, 2013.

HERNÁNDEZ BEJARANO, M., "La inserción de los jóvenes en el mercado laboral: un difícil reto para las políticas activas de empleo", en VV.AA. (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F., Coords): *Políticas de empleo*, Aranzadi, Pamplona, 2013.

LLORENTE ÁLVAREZ, A. y DEL VALLE DE JOZ, J.I., "La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial: jurisprudencia reciente y alternativas de reforma", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 3, 2013.

LOUSADA AROCHENA, F., "El trabajo a tiempo parcial en el RD 16/2013, de 20 de diciembre", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014.

LUJÁN ALCARAZ, J., *Formación profesional y contrato de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

MARTÍN CHAPARRO, M.; VERA MARTÍNEZ, J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C., "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 75, 2004.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005.

- "Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o *burn out*", *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000.

MARTÍNEZ ÍÑIGO, D., "Evolución del concepto del trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias", *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, núm. 17, 2001.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., "Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial", *Temas Laborales*, núm. 126, 2014.

MELIÁ, J.L., *El conflicto y la ambigüedad de rol en las organizaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1987.

MERLATEAU, J.B., "El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido", *Relaciones Laborales*, T. II, 2007.

MIRANDA BOTO, J.M., "Contrato de trabajo y edad del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: una tendencia pujante", en VV.AA. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Controversias vivas del nuevo Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2015.

MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., *El derecho a la formación profesional*, CES, Madrid, 2000.

MOLINA NAVARRETE, C., "Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial", *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014.

MOLINER TAMBORERO, G., "Los salarios de tramitación, supuestos de reducción o completa eliminación de los mismos por el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido: el llamado despido exprés", *La Ley*, núm. 7588, 2011.

MONCADA I LLUIS, S. y LLORENS SERRANO, C., "Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva", en VV.AA. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*, CGPJ, Madrid, 2005.

MONREAL BRINGSVAERD, E., "El contrato de trabajo a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 110, 2017.

MORALES ORTEGA, J.M., "La estrategia de emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa", en VV.AA. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F. y CALVO GALLEGU, F.J., Dirs.): *Desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Bomarzo, Albacete, 2013.

MORÁN ASTORGA, C., *Estrés, burn out y mobbing*, Amarú, Salamanca, 2005.

MORENO I GENÉ, J., "EL contrato para la formación y el aprendizaje", *Temas Laborales*, núm. 116, 2012.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial", *Revista General de Derecho del Trabajo*, núm. 42, 2016.

ORÓS MURUZÁBAL, M., "Riesgos psicosociales", en VV.AA. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico legal sobre incapacidades laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2006.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., "La versión política de 2012 de la reforma laboral permanente", en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

PALOMINO SAURINA, P., "Trabajo a tiempo parcial: puntos críticos", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014.

- "Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016.

PÉREZ DEL PRADO, D., "El trabajo a tiempo parcial ¿una solución al problema del desempleo?", *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2014.

PÉREZ GUERRERO, M.L., "El contrato de trabajo en prácticas en la ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven", en VV.AA. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., Coord.): *La estrategia de emprendimiento y empleo Joven en la Ley 11/2013*, Bomarzo, Albacete, 2013.

PRADOS DE REYES, J.L., "Modalidades contractuales y empleo juvenil", en VV.AA.: *XXXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla, 2013.

QUIRÓS HIDALGO, J.G., "Precisiones conceptuales sobre riesgos psicosociales", en VV.AA.: *La tutela reparadora de los riesgos psicosociales*, Juruá, Lisboa, 2007.

REQUEJO GUTIÉRREZ, F., "Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial tras el RD Ley 11/2013, de 2 de agosto", *Aranzadi Social*, Vol. 6, núm. 7, 2013.

RIVERA SÁNCHEZ, J.R., "La reforma del acceso a la protección social y el trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2013.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAA-MONDE, M^a.E., "Contratación a tiempo parcial y flexibilidad en el tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre)", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2014.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "Las consecuencias sobre el principio de igualdad en el empleo de las especialidades del trabajo a tiempo parcial en materia de cotización", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 122, 2016.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., "El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuesta de regulación", *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016.

ROQUETA BUJ, M.R., "La protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 174, 2015.

SALANOVA, M., "Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003.

SALLADARRÉ, F. y BOUBAKER, S., "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133, núm. 2, 2014.

SÁNCHEZ TORRES, E., "Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales", *Ius-Labor*, núm. 2014.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "El contrato para la formación tras la reforma laboral de 2010", *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10, 2011.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "Trabajo a tiempo parcial y protección social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

- "Readaptación del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores del sistema de Seguridad Social", *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013.

SELMA PENALVA, A., "Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral", *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V., "Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial, empleo y desempleo", *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013

- y MARTÍN JIMÉNEZ, R., "La reforma del mercado de trabajo mediante RD Ley 10/2010", *Aranzadi Social*, N^o 7/8, 2010.

TAPIA HERMIDA, A., “¿Es posible proceder a la transformación de una relación laboral a tiempo parcial en una a tiempo completo aun contra la voluntad del trabajador?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (CEF), núm. 381, 2014.

TRAVESEDO DASÍ, J., “Nota de urgencia sobre el control por la Inspección de Trabajo del contrato a tiempo parcial”, *Trabajo y Derecho*, núm. 10, 2015.

TRILLO GARCÍA, A. y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Cómputo de cotizaciones en los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014”, *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2014.

VALDÉS DAL-RE, F., “Flexiseguridad y mercado de trabajo”, *Relaciones Laborales*, T. I, 2010.

VALLEJO DACOSTA, R., *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi, Pamplona, 2005.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M., *Impacto laboral del estrés*, Lettera, Bilbao, 2006.

YSÁS MOLINERO, H., “El tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial a la luz de las últimas reformas y de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 105, 2015.