

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL (*)

SUMARIO

1. Importancia económico-social.—2. Jornadas reducidas y responsabilidades familiares.—3. Concepto del trabajo a tiempo parcial y figuras afines.—4. Viabilidad jurídica del trabajo a tiempo parcial.—5. El trabajo a tiempo parcial y los beneficios sociolaborales del trabajador. Estudio especial de sus efectos en la Seguridad Social: 5.1. Enumeración de cuestiones; 5.2. La incidencia en la Seguridad Social: A) Trabajo a tiempo parcial y pluriempleo; B) Trabajo a tiempo parcial y accidentes de trabajo o desempleo; C) Cotización en otras contingencias: C.1. Trabajo en algunos días del mes; C.2. Trabajo en algunas horas del día.—6. Las bonificaciones de la Ley de Relaciones Laborales.—7. Configuración político-jurídica del trabajo a tiempo parcial: conclusiones y propuestas.

1. IMPORTANCIA ECONÓMICO-SOCIAL

El trabajo a tiempo parcial, o realizado en jornadas inferiores a la normal, ha existido siempre. Es, por otra parte, una modalidad casi inevitable para la *segunda actividad* en quienes se encuentran en la situación, cada vez más generalizada, de pluriempleo. Ahora bien, como modalidad del *trabajo principal*, es decir, del que constituye el medio fundamental o primordial de vida de un trabajador profesional, es un fenómeno relativamente reciente, y se suele situar en los años siguientes a la segunda guerra mundial.

(*) Esta publicación se atiene al texto base de una ponencia presentada ante el Seminario de Profesores y Expertos en Derecho del Trabajo celebrado en Madrid, julio 1978.

En cualquier caso su estudio y los proyectos de regulación sistemática aparecen en un primer plano de actualidad en la mayoría de los países altamente industrializados, en particular en los Estados Unidos de América, en Alemania, en Holanda, Suecia, etc. Y está recibiendo atención especial también en Francia, como se puso de manifiesto al elaborarse la vigente Ley de 27 de diciembre de 1973, o al modificarse en 1971 la Ley de 11 de febrero de 1951 sobre convenios colectivos de trabajo: éstos, *cuando son susceptibles de extensión*, tienen que regular las condiciones de empleo y de retribución del personal a tiempo parcial (Code du Travail, art. L-133-3, párrafo 13).

La explicación de este fenómeno económico y social puede encontrarse en la afirmación de Longone: al hacerse posible y fácil la práctica del trabajo parcial, casi tantos activos, actualmente a tiempo pleno, se pasarán al trabajo a tiempo parcial, como personas actualmente inactivas pasarán a desempeñar un trabajo con horarios reducidos. Y se señalan entre éstos a las mujeres con responsabilidades familiares, a los jóvenes estudiantes y a los trabajadores de cierta edad (entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cinco años).

Los datos estadísticos recogidos en el cuadro siguiente pueden ser, por sí solos, muy significativos.

PORCENTAJE DE PERSONAS CON UN TRABAJO PRINCIPAL A TIEMPO PARCIAL EN LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA

POBLACION PAISES	PERSONAS CON UNA OCUPACION PRINCIPAL (EN MILES)			PORCENTAJE DE PERSONAS CON UNA OCUPACION PRINCIPAL A TIEMPO PARCIAL		
	<i>Total</i>	<i>H.</i>	<i>M.</i>	<i>Total</i>	<i>H.</i>	<i>M.</i>
Alemania	24.700	15.703	8.997	9,0	1,1	22,8
Francia	20.863	13.056	7.807	6,6	2,1	14,0
Italia	17.899	13.139	4.761	4,6	2,7	9,9
Holanda	4.425	3.350	1.076	5,6	1,5	18,6
Bélgica	3.560	2.428	1.132	4,1	0,6	11,6
Luxemburgo	141	101	40	5,0	0,9	15,4
Inglaterra	23.882	14.804	9.078	16,9	2,2	40,9
Irlanda	1.007	739	268	4,0	1,8	9,9
Dinamarca	2.130	1.292	838	17,0	1,9	40,3
TOTAL	98.608	64.612	33.996	9,4	1,9	23,6

FUENTE: Encuesta por sondeo sobre población activa 1975. Eurostat, 1976.

2. JORNADAS REDUCIDAS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El trabajo a tiempo parcial, tal y como se ha indicado, aparece a primera vista como una fórmula especialmente idónea para armonizar una situación muy singular de pluriempleo: *el trabajo profesional extradoméstico y el trabajo del hogar*. De ahí que se postule la regulación de las jornadas reducidas para facilitar el cumplimiento de la doble tarea, profesional y doméstica, que suele gravitar sobre la mujer con responsabilidades familiares.

La posición anterior es un hecho social; su frecuencia se registra científicamente y se aprecia sin más en la vida diaria, dentro y fuera de España. Pero es un hecho controvertido, contra el que se dirigen ataques, tan sistemáticos como radicales, por los movimientos feministas.

Budiner ha resumido la cuestión e indica que los trabajos a tiempo parcial son, en general, empleos inferiores, con nula o pequeña responsabilidad y que no ofrecen perspectivas de promoción. El resultado es que la mujer se integra poco en el mundo del trabajo y, a la vez, refuerzan la opinión según la cual las trabajadoras son un elemento *marginal* de la mano de obra. Se concluye así, que el trabajo a tiempo parcial desvaloriza el trabajo de la mujer en general.

La oposición ha sido y es tan fuerte que en los instrumentos internacionales en favor de la mujer se excluye su mención entre las medidas a recomendar. El material reunido y examinado con motivo de la XLVIII Conferencia Internacional del Trabajo (1965) ofrece un cuadro completo al respecto. Y pese a las propuestas del grupo gubernamental, la Recomendación número 123, allí aprobada, tras la votación adversa, no comprende entre sus medidas la petición de jornadas reducidas para las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Los movimientos feministas actúan en la línea argumental del profesor Gubbels: el establecimiento de una política que reserve, de alguna manera, el trabajo a tiempo parcial para las mujeres es un simple remedio que entraña el riesgo, propio de todos los parches técnicos, de retrasar, e incluso de obstaculizar o impedir, la solución de fondo del problema. Si se quiere, sigue diciendo el citado autor, reducir la sobrecarga que pesa sobre las espaldas de la mujer, *es el trabajo doméstico el que ha de reducirse* y no el trabajo profesional, acudiendo a las buenas soluciones: creación de casas-cuna y de guarderías en número suficiente, mejora de las viviendas y de su entorno, ampliación de los equipos domésticos, participación del marido en el trabajo de la casa y en el cuidado de los niños, etc. La Oficina Internacional del Trabajo busca la humanización de las condiciones de vida y de trabajo de la mujer por vías similares.

Ahora bien, constatado el argumento y apreciando su bondad social, la fórmula del trabajo a tiempo parcial puede ser válida como una medida más entre otras muchas que tratan de dar solución al grave problema de la armonización entre el trabajo profesional y las exigencias de la vida en familia. Hay que rechazar que sea un régimen aplicable exclusivamente a las mujeres, pues si así se hace se está aceptando, efectivamente, que es a éstas, y solo a éstas, a quienes incumben los cuidados del hogar, de la familia, etc. El principio socialmente vigente, al menos en el orden de las *ideas*, de la simetría de roles entre los sexos, obliga a referir las jornadas laborales reducidas al trabajador en general, de modo que se acojan a tal remedio tanto el hombre como la mujer, según el acuerdo que alcancen entre sí.

La Ley española de Relaciones Laborales, en 1976, aceptó esta posición de absoluta neutralidad. En su artículo 25.6 dispuso:

«*El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.*»

3. CONCEPTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y FIGURAS AFINES

Se ha divulgado mucho la definición de la OIT, que ve en él un «... trabajo ejercido regular y voluntariamente durante un número de horas, *diario* o *semanal*, sensiblemente inferior al de la duración normal del trabajo».

La reducción puede medirse en relación con los siguientes períodos de referencia:

- el día;
- la semana;
- el mes;
- el año.

Es decir, pueden tomarse en consideración los distintos módulos que contempla la legislación; por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales, en su artículo 25.1, establece que:

«... fijarán la jornada laboral, ya sea diaria, por semana, por meses o en cómputo anual ...»

Es más, puede establecerse una cierta relación entre el trabajo *a tiempo parcial* y el *trabajo temporal*, pues también en éste se trabaja menos tiempo que en el supuesto de trabajo fijo. Pero, pese a ciertos intentos doctrinales, la precisión del concepto obliga a plantear en planos distintos las categorías jurídicas siguientes:

- de una parte, se contraponen el trabajo a tiempo completo (*full-time*) al trabajo a tiempo parcial (*part-time*);
- de otra parte, se contraponen *el trabajo permanente* (que se formaliza en un contrato de duración indefinida) *al trabajo temporal* (que se formaliza en un contrato de duración determinada).

Entre los cuatro términos pueden establecerse numerosas combinaciones. Pero el cuadro que interesa tener presente es (o puede ser) el siguiente:

I. Trabajo a tiempo completo

Puede ser realizado tanto en trabajos *fijos* como en trabajos *temporales*. Es el propio de un empleo regular, y se corresponde con la duración legal, usual u ordinaria, en la empresa o en la rama de actividad considerada.

II. Trabajo a tiempo parcial

También puede ser realizado tanto en trabajos *fijos* como en trabajos *temporales*. Corresponde a un tiempo de trabajo sensiblemente más corto que la duración legal, usual u ordinaria, en la empresa o en la rama de actividad considerada. Hay que insistir en que el trabajo puede ser, y suele ser, fijo, pues el trabajo a tiempo parcial puede corresponderse con una actividad permanente que reviste el carácter de ocupación principal en el sujeto que la desempeña. De ahí que este trabajo *reducido, pero fijo*, presente dos posibles formas:

a) *Continuo*: El trabajo se realiza diariamente y sin intermitencias, según la duración, que puede variar de dos a seis horas al día, por ejemplo.

b) *Discontinuo*: El trabajo se realiza a intervalos regulares en el marco temporal de la semana (dos, tres, cuatro, etc., días); del mes (diez, quince, dieciocho, etc., días) o del año (supuesto típico: el trabajo estacional y, en general, *las figuras del trabajador fijo de trabajo discontinuo regulado* en la Ley de Relaciones Laborales, artículos 16.1 y 16.2).

Ahora bien, el trabajo a tiempo parcial suele concretarse al que se realiza en *jornada reducida diaria o semanal* como indica la OIT. El cómputo dentro del mes es poco frecuente. El cómputo por año ya sitúa las cuestiones dentro del trabajo temporal con todas sus implicaciones sociales y jurídicas.

En resumen: para una efectiva regulación jurídica es aconsejable la adopción de un marco de referencia temporal breve: *el día o la semana*.

4. VIABILIDAD JURÍDICA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En España la celebración del contrato de trabajo con jornada reducida es una *posibilidad legal*. Domina en la materia el respeto a la voluntad autónoma de las partes. Una vez celebrado un contrato de trabajo de jornada ordinaria es obvio que ninguna de las dos partes puede imponer *unilateralmente* a la otra la reducción de la jornada. Pero si así lo convienen desde un principio, o si se acuerda una novación regular en la materia, el vínculo jurídico resultante es válido y eficaz.

La ley española contiene normas prohibitivas sobre jornadas máximas, pero no hay limitaciones mínimas. Esta afirmación, fundamentada en los preceptos de regulación de la prestación laboral, tienen además a su favor numerosos pronunciamientos legales. Basten, por todos, los siguientes:

a) Decreto 55/1963, de 17 de enero, sobre salarios mínimos:

Art. 3: «Los salarios mínimos fijados por el artículo 1 se entienden referidos a la jornada ordinaria de trabajo en cada actividad...»

En consecuencia, si se pactase una jornada reducida es evidente que las partes podrían operar también una reducción en la cuantía legal imputada. El tema no constaba en este primer Decreto sobre salarios mínimos, pero la conclusión se obtuvo inmediatamente en la Orden ministerial de aplicación y desarrollo, aprobada en 5 de febrero de 1963:

Art. 1. 4: «Por jornada ordinaria se entiende a los efectos del artículo 3 del Decreto, la máxima legal o la inferior a los trabajadores de algunos sectores o actividades como, por ejemplo, la de los obreros del interior de las minas. Los salarios mínimos se entienden referidos a la jornada ordinaria completa; *si se realizara jornada inferior se percibirán a prorrata.*»

b) Decreto 2419/1966, de 10 de septiembre. Ya integra ambas reglas en un solo precepto con el nivel jurídico formal adecuado:

Art. 2: «Los salarios mínimos fijados en el artículo primero se entienden referidos a la jornada ordinaria de trabajo en cada actividad... Si se realizara jornada inferior se percibirán a prorrata.»

c) Decreto 458/1977, de 26 de marzo:

En su artículo 2 repite el artículo 2 del Decreto anterior, y, en general, tal precepto se ha convertido en una cláusula de estilo, y así llega hasta los últimos textos legales sobre la materia (Decreto 2499/1977, de 23 de septiembre: Artículo 2; Decreto 2458/1978, de 29 de septiembre). Los convenios colectivos de trabajo, por su parte, también han aprovechado la posibilidad legal (ver: IV Convenio de la Telefónica, de 1974, cláusula 18, sobre jornada de cuatro horas para viudas o casadas con hijos).

En resumen:

1.º El acuerdo entre el empresario y el trabajador para fijar una jornada reducida es válido y puede comprender, igualmente, una reducción proporcional del salario. Dicha reducción está admitida expresamente para el salario mínimo interprofesional en los sucesivos Decretos sobre la materia.

2.º La promulgación de una disposición legal para *autorizar* la celebración de contratos a tiempo parcial sería, en este sentido, superflua. Cuestión distinta es la de su conveniencia o necesidad para adecuar otras materias, entre ellas la del cómputo de antigüedad, cuantías en la cotización y en las prestaciones de seguridad social, etc. Pero el tema merece —o exige— tratamiento independiente, aunque sea sumario.

5. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LOS BENEFICIOS SOCIOLABORALES DEL TRABAJADOR. ESTUDIO ESPECIAL DE SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. Enumeración de cuestiones

El trabajo a tiempo parcial podrá realizarse en jornada partida o en jornada continua; en trabajo por equipos, dentro del régimen de turnos, etcétera. Aparecerán, así, algunas cuestiones que podrán requerir norma reguladora al respecto; por ejemplo, en las materias siguientes:

- *calificación de horas extraordinarias*; es decir, si se tomaran como tales las que excedan de la jornada reducida *debida* por el trabajador o si solo se tomaran como tales las que rebasen, de hecho, la jornada ordinaria completa (ver: LRL, art. 23.4);
- derecho al *descanso intermedio* en las jornadas reducidas continuadas de más de cinco horas (ver: LRL, art. 23.6, en relación con Decreto 1622/1976, de 18 de junio, art. 2, en concordancia con artículo 6);
- derecho de las trabajadoras con jornada reducida a la pausa de lactancia total o a una de sus fracciones, o a ninguna bonificación de tiempo (ver: LRL, art. 25.5).

El trabajo a tiempo parcial podría suscitar también cuestiones sobre los deberes y, sobre todo, sobre los derechos de participación en la empresa, a medida que la reducción del número de horas vaya convirtiendo la situación del trabajador en *marginal*, pese a tener la condición de fijo; en sus derechos sindicales, por las mismas razones, etc.

Cuestión igualmente importante es la de *la medición de la antigüedad*, ya que esta circunstancia afecta al derecho a la excedencia voluntaria (LRL, art. 26), a la cuantía de las indemnizaciones y plazos de preaviso por despido, dimisión, etc. La Ley francesa de 1973, en su artículo 18, establece:

«En materia de legislación de trabajo y para la determinación de los derechos derivados de la antigüedad, la duración de ésta se tendrá en cuenta para los trabajadores empleados a tiempo reducido con aplicación del artículo 17, *como si hubieran estado ocupados a tiempo completo.*»

La solución es generosa: evita que las consecuencias desfavorables recaigan solo sobre el trabajador y frene la utilización de la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. La misma preocupación anima otras reglas del país vecino. Su finalidad queda de manifiesto en el Acuerdo-cuadro de 17 de marzo de 1975, cuyo artículo 9 detalla lo siguiente:

«El trabajo a tiempo parcial puede facilitar, dada su naturaleza, la inserción, la reinserción o el mantenimiento en el trabajo de ciertas categorías y personas. Es, por tanto, deseable que las empresas que puedan organicen horarios reducidos de trabajo, en el marco de los textos que lo regulan... En todo caso, la intervención

del trabajo a tiempo parcial no debe constituir un obstáculo en lo que concierne al ejercicio del derecho sindical. No puede, en ningún modo, provocar discriminaciones, en particular en el orden de las retribuciones. No debe perjudicar la calificación, la promoción y la formación profesional.»

5.2. *La incidencia en la Seguridad Social*

Los efectos del trabajo a tiempo parcial en la Seguridad Social son, o pueden ser, muy fuertes y muy graves. Suscitan problemas de muy complejo tratamiento y de muy difícil solución, si se pretende aplicar, sin más, la misma regla de reducción proporcional que se invoca para la cifra del salario. Baste ver, entre otros, los proyectos legislativos y sus críticas que se han sucedido en Francia: (Droulers. Travail a temps partiel, 1972, II parte). Promulgada ya la Ley de 27 de diciembre de 1973, su aplicación se está obteniendo con reservas y cautelas, a través del Decreto 75-466, de 9 de junio 1975, y de la Instrucción de la ACOSS 75-17, de 30 de diciembre 1975; con establecimiento de una documentación especial (Orden de 3 de marzo de 1976, BO del 16 de marzo), etc.

En línea de principio, los problemas a tener en cuenta son los siguientes:

a) *Efectos económicos*, tanto en la determinación de las cuotas como en el cómputo posterior de las prestaciones; algunas, como las de asistencia sanitaria, mal podrían soportar una reducción proporcional a la cuota reducida.

b) *Prevenir los riesgos de fraude*, y, en todo caso, complejidad y costo creciente del control de las situaciones particulares, para evitar que se mantengan en alta como trabajadores a tiempo parcial los que trabajan a tiempo completo.

c) Como cuestión vinculada a la anterior, cómputo de la antigüedad cuando ésta influya en la cuantía de las prestaciones, en la apertura del derecho a las mismas, etc.

Ahora bien, el régimen de cotización aplicable en España suscita una cuestión que afecta, a la vez, a la financiación del Sistema, a la cuantía de las prestaciones y a la generalización del empleo a tiempo parcial.

La cuestión es la siguiente: el Decreto 56/1963, de 17 de enero, estableció una tabla de bases de cotización con doce grupos profesionales, de modo que las distintas categorías profesionales se subsumiesen en ellos. Resultado: cada categoría profesional tuvo una base mínima de cotización,

y así el licenciado, aunque percibiese un salario inferior a su base, cifrada entonces en 5.600 pesetas mensuales, cotizaría sobre esta cifra puramente nominal. Y lo mismo en los demás grupos, hasta llegar al salario mínimo interprofesional de 80 pesetas, que coincidía con la base tarifada de cotización para el grupo de peones. El Decreto no consideró el supuesto de que hubiese trabajadores de jornada reducida; ya se ha visto que este tema se trató expresamente y por primera vez en la Orden de desarrollo del Decreto homólogo de salarios mínimos (55/1973, de 17 de enero). La posición de cotizar por bases tarifadas se hizo firme, al mayor rango jurídico formal, cuando la Ley de Bases de Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1963, recogió el principio:

58. «La cotización a la Seguridad Social... se realizará sobre las bases tarifadas aprobadas por el Gobierno, de acuerdo con las categorías profesionales. La base mínima de tarifa coincidirá con el salario mínimo aprobado...»

En accidentes de trabajo, sin embargo, el Decreto 56/1963 había hecho una salvedad: que se cotizaría sobre el salario realmente percibido (art. 1.5). La excepción no se consideró en la Ley de Bases, hecho que daría lugar a una intervención del texto articulado que hay que calificar de ilegal o, al menos, de desarrollo *extra legem*.

El texto articulado I, de 21 de abril de 1966 (LASS) mantuvo la fórmula, concretando ya lo siguiente:

73.1. «La cotización a este Régimen se realizará, como mínimo, sobre las bases tarifadas que el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, establezca por Decreto, de acuerdo con las categorías profesionales.

73.2. La base mínima de la tarifa de cotización coincidirá, cuando menos, con el salario mínimo aprobado.»

En el punto 8 de la disposición transitoria tercera salvó la omisión de la Ley de Bases, de modo que en las contingencias de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales se siguiese cotizando por salarios reales (ver el texto completo, de marcado carácter explicativo, de la disposición citada).

En fin, la LASS previó y reguló la situación de pluriempleo (art. 75.2).

En este cuadro general el tratamiento del trabajo a tiempo parcial fue objeto de regulación expresa, a través de los preceptos siguientes:

- en primer lugar, el artículo 74.1 precisó que «será obligatorio cotizar por la base de tarifa correspondiente a la categoría profesional asignada al trabajador, cualquiera que fuere el número de horas que trabaje diariamente»;
- en segundo lugar, el artículo 70.2 precisó que «la obligación de cotizar se mantendrá por todo el período que el trabajador esté en alta o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo».

La importante OM de 28 de diciembre de 1966 repitió, en sus artículos 35.1 y 26, los dos preceptos anteriores. Y en su artículo 37 sistematizó los dos posibles supuestos de trabajo por tiempo parcial, ya sea en la modalidad de *menos horas* dentro de cada día o la de *menos días* dentro de cada semana o mes; a saber:

37.1. «Será obligatorio cotizar por la base de tarifa correspondiente a la categoría profesional asignada al trabajador, cualquiera que fuere el número de horas que trabaje diariamente...»

37.2. «Cuando un trabajador no permanezca en alta en el Régimen General durante todo el mes, sólo cotizará por los días de alta. A tal efecto, las bases mensuales de cotización se dividirán por treinta, obteniéndose así las fracciones diarias que hayan de aplicarse.»

El principio favorable a un tratamiento proporcional del trabajo a tiempo parcial pudo obtener plena aplicación cuando entró en vigor la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de la Seguridad Social (Ley 24/1972, de 21 de junio); en efecto, la introducción de la cotización sobre *salarios reales* ofrecía la posibilidad de que el salario reducido, propio del trabajo a tiempo parcial, se correspondiese con una cotización reducida y, en su día, con unas prestaciones también proporcionales. Pero el mantenimiento de las bases tarifadas, junto a unas bases complementarias, con carácter transitorio ha llevado a la verificación, una vez más, de que todo lo que se presenta como provisional se mantiene indefinidamente, y aun hoy se sigue cotizando según *Tarifa*. Sucesivos Decretos-leyes (DL 2/1975, de 7 de abril: aplazó hasta 31 marzo 1976; DL 3/1976, de 22 de abril: aplazó hasta el 31 marzo 1977; DL 21/1977, de 26 de marzo: aplazó hasta 31 marzo 1978; Decreto 459/1977, de 26 de marzo; DL 4/1978, de 24 de enero: aplazó hasta 31 diciembre 1978) han sido prorrogando la muy importante disposición transitoria primera

de la Ley 24/1972, y la cotización sobre salario real sólo se aplica en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley 24/1972, disposición transitoria primera, párrafo 2) y desde hace muy poco tiempo en desempleo (Decreto-ley 15/1976, de 10 de agosto).

Ahora bien, la citada Ley 24/1972 obligó a una revisión de la LASS de 1966, y dichos Decretos-leyes han suscitado la promulgación de sucesivos Decretos y Ordenes Ministeriales de aplicación, con lo que se han producido ciertos cambios que, si se quieren aprovechar, facilitan una posible interpretación amplia de las nuevas normas en términos favorables a la graduación de la cuota en los supuestos de trabajo a tiempo parcial.

La exposición de las sucesivas y superpuestas normas puede sistematizarse dentro de cada puesto y por contingencias cubiertas. Se simplifica así su estudio y, a la vez, se logra un cuadro doctrinal en la materia. Los datos y sus conclusiones pueden ser los siguientes:

A) *Trabajo a tiempo parcial y pluriempleo*

En el supuesto de pluriempleo el trabajador puede desempeñar dos o más jornadas completas o alguna o algunas *incompletas*, con lo que las situaciones de trabajo a tiempo parcial pasan a un primer plano. La LASS, de 1966, previó la aplicación de un tope máximo de cotización (art. 75.2), pero la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966 (OMACR 1966) también previó que la suma de los distintos salarios reducidos simplemente iguale o no alcance la base mínima, con lo que tuvo que afrontar el problema de *adequar cotización y salario reducido*, dando así regulación expresa a situaciones de trabajo a tiempo parcial (ver: regla 11 de la Instrucción a las Empresas, con vigor desde 1 de enero de 1967).

En efecto, en su artículo 41.1 afrontó los dos supuestos siguientes:

b) «Cuando trabaje jornada completa en una empresa y *en las demás* no se cotizará en aquella por la base de la tarifa que corresponda, y en las restantes por la fracción de base de la tarifa que resulte de relacionar el número de horas trabajadas en cada una de ellas con las que constituyan la jornada completa en la actividad de que se trate.»

c) «Cuando *en ninguna* de las *empresas* trabaje *jornada completa* se cotizará por la base íntegra de la tarifa que corresponda a la categoría profesional del trabajador, prorrateando dicha base entre las empresas en *proporción a las horas trabajadas en cada una*. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases de cotización

por su clasificación laboral en tales empresas, le será aplicable la base más alta.»

La legislación posterior ha mantenido el criterio con distintas redacciones. En la actualidad, la Orden Ministerial de 28 de febrero de 1978, dictada en desarrollo del Decreto 95/1978, de 25 de enero (art. 147), prevé para el pluriempleo:

- que la base de cotización se distribuirá entre todas las empresas «... en proporción al número de horas que trabaje en cada una de ellas» (art. 9.1, regla 1.^a);
- «El tope mínimo de cotización se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicado por cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo» (Art. 9.1, regla 6.^a);
- la distribución se llevará a cabo por las Delegaciones provinciales del INP, a petición de las empresas o trabajadores afectados (artículo 9.1, regla 7.^a).

Resultado: en la legislación española de seguridad social se acepta y se regula un supuesto singular de cotización parcial en proporción a jornadas reducidas. Pudo establecerse en los casos de pluriempleo que *cada empresa* cotizase, al menos, por la base mínima correspondiente a la categoría profesional del asegurado, pero no ha sido así: dicha base mínima se divide a prorrata del tiempo trabajado en cada una de las empresas.

Otra conclusión es la siguiente: nuestra vida administrativa conoce y ha probado en la práctica, un procedimiento de división de cuotas, de modo que en el estudio de la experiencia se podrán obtener valiosos resultados que ayuden a simplificar los trámites y a prevenir los fraudes y demás posibles corruptelas de las cotizaciones por salarios reducidos a resultas de jornadas igualmente reducidas.

B) *Trabajo a tiempo parcial y accidentes de trabajo o desempleo*

La cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tal y como se ha recordado, quedó sustraída al sistema de bases tarifadas, desde la implantación de éstas en 1963. La omisión en la exclusión que pudo derivarse de la Ley de Bases de dicho año se subsanó en una disposición transitoria, y desde entonces se cotiza sobre el salario realmente percibido. En consecuencia, si éste es inferior en su cuantía al legalmente atribuido a la categoría profesional del trabajador en atención a una reducción proporcional de la jornada, parece que será el efectivo el que sirva

de base para el cálculo y posterior liquidación de las primas. La tarifa de cotización no tiene aquí aplicación. Y así lo ha entendido la Dirección General de Previsión en su Resolución de 24 de septiembre de 1968, al considerar lo siguiente:

«Tanto en el supuesto de pluriempleo como en el caso de que el trabajador preste sus servicios en una sola empresa, la cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deberá realizarse sobre las remuneraciones que efectivamente perciba aquél por el trabajo que realice, *sin que haya de tenerse en cuenta para nada la base de tarifa a que esté asimilada su categoría profesional...*

En ningún caso de pluriempleo la suma de las retribuciones que perciba el pluriempleado podrá ser inferior al salario mínimo vigente, *salvo en el supuesto de que el número de horas que trabaje en las distintas empresas sea inferior a la jornada normal...*

Cuando trabaje en una sola empresa *jornada reducida* la cotización para el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deberá efectuarse igualmente *sobre las retribuciones realmente percibidas*; por tanto, en ningún caso, tales retribuciones podrán ser inferiores *a la parte proporcional del salario mínimo* vigente en relación con el número de horas trabajadas.»

El salario mínimo legal juega aquí como *nivel de referencia*, sirve para determinar la cuota fraccionada, pero no se impone como base mínima de cotización, de modo que se tenga en cuenta su cuantía total pese a que el salario sea reducido por ser también reducida la jornada sobre la legal u ordinaria.

Hay otro caso, pues, de cotización parcial en razón de un trabajo a tiempo también parcial, regla que habrá de entender hoy día aplicable a la contingencia de desempleo.

En efecto, en desempleo se cotizó en principio según bases tarifadas. Se aplicaba, por tanto, el régimen común a las demás contingencia distintas de accidentes de trabajo. De ahí que tuviese sentido que se aprovechara la modificación introducida en la Orden Ministerial de 5 de mayo de 1967 por la Orden Ministerial de 7 de septiembre de 1976, y se especificase en el artículo 8.1, apartado final:

«En ningún caso la base reguladora del subsidio por desempleo (total) podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, correspondiente a la edad del trabajador, vigente en cada momento, incrementado en una dozava parte de su cuantía por las gratificaciones de 18 de julio y de Navidad.»

La cotización tenía lugar, *al menos*, por el salario mínimo interprofesional; las prestaciones, por tanto, debían calcularse sobre los mismos términos convencionales.

Es obvio que en el orden de los hechos podían producirse resultados verdaderamente curiosos. Por ejemplo: el trabajador A con ocho horas diarias de trabajo y salario mínimo interprofesional, si pasaba a desempleo parcial, con cuatro horas diarias de trabajo, tendría derecho a un subsidio igual al 50 por 100 del que le hubiere correspondido de caer en desempleo total. Un trabajador B con cuatro horas diarias de trabajo, al cotizar, al menos, por el salario mínimo interprofesional, si pasaba tan sólo dos horas diarias, tendría derecho a un subsidio de cuantía igual al del supuesto anterior del trabajador A. El subsidio parcial más el salario reducido podrían representar, posiblemente, una suma final de cuantía superior al salario percibido antes de la reducción de la jornada, ya de por sí abreviada, si no se ponía dicho salario real anterior como tope máximo.

La aplicación del concepto de salario real *efectivamente percibido* en el régimen de desempleo involuntario, se ha impuesto a resultas de la disposición expresa del Decreto-ley 15/1976, de 10 de agosto, que equiparó las bases de cotización a las de accidentes de trabajo. Es posible concluir que, desde entonces, queda derogada la norma sobre la base mínima de cotización y base mínima reguladora de prestaciones y que en los supuestos de trabajo parcial se estará a la retribución proporcional reducida que se perciba por el trabajador afectado.

C) Cotización en otras contingencias

C.1) *Trabajo en algunos días del mes.*—El trabajo puede ser parcial cuando se trabaja tan sólo algunos días de la semana o algunos días del mes. La legislación ha regulado expresamente el supuesto (*supra*, 5.2), y sólo se cotiza por los días en que el trabajador figura en alta. Se provoca, pues, un pesado proceso de altas y bajas sucesivas, con las consiguientes cargas administrativas, pero el principio queda a salvo: *la cotización se adecúa a la realidad limitada del trabajo* (LASS, 1966, arts. 70.2 y 70.3; LGSS, 1974, arts. 70.2 y 70.3; OMACR, 1966, art. 37.2, con regulación detallada del supuesto).

La farragosa tramitación administrativa admite, evidentemente, una fácil simplificación: cuando las reducciones de días de trabajo sean periódicas, el INP podrá aceptar liquidaciones globales mensuales por el total de días trabajados efectivamente. Bastará con una disposición de rango inferior (incluso, una resolución de la Subsecretaría del Ministerio

o de la Dirección General competente) que autorice dicho sistema especial dentro del régimen general; podría, al efecto, buscarse un fundamento legal en el artículo 11 de la Ley: «... podrán establecerse... sistemas especiales (para la)... *forma de cotización...*». En las salas de exhibición cinematográfica en barrios, en pueblos pequeños y en otras zonas similares, con proyecciones de sábado y domingo, por ejemplo, se han aplicado fórmulas orientadas en tal sentido, en virtud de concierto con el antiguo Sindicato del Espectáculo, al menos en alguna época.

La generalización del sistema especial de cotización, junto con una amplia información sobre sus ventajas, podrá facilitar esta modalidad de trabajo a tiempo parcial de acuerdo con una cotización proporcionada a su entidad efectiva.

C.2) *Trabajo en algunas horas del día.*—Al final, al ir apurando una tras otra las distintas hipótesis de trabajo a tiempo parcial, queda como verdaderamente interesante la que reduce su alcance al aseguramiento por contingencias distintas al accidentes del trabajo o enfermedad profesional y al desempleo, cuando se acude a la modalidad del trabajo a tiempo parcial que representa *una reducción de la jornada diaria*.

Es en este supuesto cuando alcanza toda su gravosidad la regla de que hay que cotizar como si se trabaje por jornada completa. La consecuencia es obvia: *el coste hora de trabajo* a tiempo parcial es muy superior al coste hora del trabajo a tiempo completo. La carga económica social incide negativamente sobre el interés que la empresa podría tener en dar trabajo durante algunas horas al día.

Aceptado el problema, conviene, sin embargo, reducirlo a sus justos límites. Y en este punto vuelven a presentarse posibilidades de una interpretación amplia de los textos legales vigentes.

En efecto, parece que la Ley 24/1972, al establecer la cotización por salarios reales, en su artículo 1.1, apartado 2, preceptuó:

«La base de cotización tendrá el tope máximo a que se refiere el artículo 75 de la Ley de Seguridad Social y *el mínimo* que corresponda a la cuantía del salario mínimo interprofesional...»

Es decir, con dicho precepto afectó al artículo 75, que cita y repite, pero también afecta directa y globalmente al artículo 73, al que prácticamente reabsorbe en una redacción más simple.

La cuestión que desde entonces queda abierta es la siguiente: la base mínima de cotización ¿es para cada trabajador la que está atribuida en la Tarifa al grupo profesional en que se encuadra o al que se asimila, o sólo

habrá que respetar como base mínima, tanto para la cotización como, en su día, para las prestaciones, la que se corresponda con el salario mínimo interprofesional?

En la lógica del nuevo régimen de cotización, es obvio que tan sólo tiene sentido la segunda posición; las bases tarifadas desaparecen desde el momento en que se toma como base el salario real. El trabajo a tiempo parcial tendría que llevar a tomar como base de cotización *mínima* dicho salario mínimo interprofesional. Es decir, la referencia *a salarios mínimos por categorías profesionales* quedará abolida.

Ahora bien, el mantenimiento de las bases tarifadas con carácter provisional, situación que se ha prorrogado hasta hoy, devuelve su vigencia al problema. Pero parece posible sostener que del régimen anterior *sólo persistirán las normas rehabilitadas expresamente*; de no producirse esta rehabilitación expresa, con el afán de normalizar lo más pronto posible las situaciones de acuerdo con el régimen jurídico que se presenta como *ordinario*, habrá que sostener que los preceptos legales contrarios al mismo, no están vigentes; en este caso, no habrá que respetar los toques mínimos propios de cada categoría profesional.

El análisis pormenorizado de la legislación refuerza esta tesis. Baste comparar entre sí los textos legales anteriores y posteriores a 1972. En efecto:

- La LASS, 1966, en su artículo 74.1, indicaba: «Será obligatorio cotizar por la base de Tarifa correspondiente a *la categoría profesional* asignada al trabajador, *cualquiera que fuere el número de horas* que trabaje diariamente.»
- El Decreto 1645/1972, de 23 de junio, en cambio, en su artículo 2.2, estableció: «El tope mínimo de la base de cotización será el que, habida cuenta de la edad del trabajador, corresponda a la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. *Dicha cuantía se aplicará en su integridad, cualquiera que sea el número de horas que se trabajen.*»
- La LGSS, 1974, formalizó al máximo rango legal el criterio del Decreto 1645/1972; suprimió el artículo 74 de la LASS, 1966, y refundió en un sólo artículo su contenido con el del artículo 75, de modo que preceptuó:
 Artículo 74.4 «La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, *cualquiera que fuere el número de horas que se trabajen diariamente.*»

En resumen: a nivel de Ley, actualmente, sólo se ordena que cualquiera que sea el número de horas que se trabaje diariamente, se cotizará por el salario mínimo interprofesional; no hay, en cambio, un precepto imperativo, siempre a nivel de Ley, para salarios mínimos-bases mínimas de las distintas categorías profesionales.

En consecuencia, puede sostenerse la tesis de que los trabajadores a tiempo parcial de los grupos profesionales superiores al de peón, mayor de dieciocho años, pueden cotizar por sus salarios reducidos, realmente percibidos, siempre y cuando no caigan en su cuantía por debajo de la fijada para el salario mínimo interprofesional. *Este, y sólo éste, es el tope mínimo para la cotización* en el trabajo a tiempo parcial.

Las distintas disposiciones legales que han tenido y tienen por objeto *ajustar* el principio de cotización por salario real a las sucesivas etapas transitorias de cotización por bases tarifadas más bases complementarias, hablan siempre de que las bases tarifadas serán iguales... «... al importe de la base que corresponda a la categoría profesional del trabajador en la Tarifa de bases aprobada por Decreto...», pero no regulan, ni consideran, supuestos de trabajo a tiempo parcial; cabe, pues, entender que para éste no se mantiene el precepto de cotización por la base mínima de las categorías profesionales, ya que el artículo 74.1 de la LASS ha sido derogado y no rehabilitado expresamente.

Confirma esta interpretación favorable a tomar como base el salario real, *aunque sea reducido*, el tratamiento que reciben los supuestos en los que el trabajador permanece en alta pero *no percibe retribución de la empresa*; por ejemplo, si se encuentra cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo (LASS, 1966, art. 70.2 y LGSS, art. 70.2). En este supuesto, cuando no le alcancen las normas favorables sobre créditos de tiempo pagado contra la empresa, no se cotiza sobre la base tarifada correspondiente a la categoría del trabajador, sino sobre el salario mínimo interprofesional. Por todas, la norma vigente, de la O. M. de 28 de febrero de 1978, artículo 8: «En aquellos días en los que el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 70 de la Ley General de Seguridad Social, sin que perciba retribuciones computables, *se tomará como base de cotización la correspondiente al tope mínimo a que se refiere el artículo 74.4 de la Ley General de Seguridad Social*»; es decir, el indicado salario mínimo interprofesional.

Los sucesivos Decretos-leyes, prorrogando el sistema de bases tarifadas, han obtenido aplicación a través de complementarios Decretos y Ordenes

Ministeriales, y el principio, que se ha convertido en cláusula de estilo, responde al mismo criterio: simplemente se mantiene como base mínima el salario interprofesional. Baste, por todas, la O. M. de 22 de abril de 1976 (prorrogada en beneficio del desarrollo del Decreto 459/1977, de 26 de marzo, dictado a su vez a resultas del Decreto-ley 21/1977, de 26 de marzo), que en su artículo 6 insiste:

«El tope mínimo de las bases de cotización será igual a la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente, *cualquiera que fuere el número de horas que se trabajen diariamente.*»

Al regular el pluriempleo, en su artículo 12, repite el mandato de dividir la base mínima de cotización entre las distintas empresas para proporcionar la carga social a la jornada reducida que el asegurado preste en cada una de ellas (art. 12.1, quinta).

En resumen: hay base para sostener que el legislador, desde 1972, está procurando que la obligación de cotización refleje en su cuantía el salario real efectivamente percibido por el trabajador; de ahí que si se percibe un salario reducido, propio del trabajo a tiempo parcial, se tienda a que la cotización se rebaje proporcionalmente, y no se impone ya el tope mínimo de la base tarifada de *cada categoría profesional*, sino tan sólo *un sueldo absoluto*, cual es el representado por el salario mínimo interprofesional.

En conclusión, un simple Decreto, con una exposición de motivos mínimamente explícita, podría encontrar fundamento en los preceptos de rango de Ley o de Decreto-ley que se han ido citando, y fijar un régimen flexible de cotización adecuado para los supuestos de trabajo parcial en la modalidad de *algunas horas al día* de todos aquellos trabajadores con ingresos efectivos superiores a dicho salario mínimo interprofesional pero inferiores a los niveles de las bases de cotización fijadas en la vigente Tarifa para su grupo profesional.

6. LAS BONIFICACIONES DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES

La argumentación anterior ofrece, se insiste, base legal para proporcionar la cotización de los trabajadores que prestan servicios durante algunas horas al día, siempre por debajo de las jornadas ordinarias, pero queda un tope irreductible: el de la base mínima de cotización, fijada en el salario mínimo interprofesional.

Los trabajadores no calificados con *jornadas diarias reducidas* percibirán

la fracción proporcional de dicho salario mínimo, pero cotizarán, en cambio, como si lo percibieran completo, al 100 por 100. El coste-hora de trabajo parcial es, así, muy alto en relación con el coste-hora del trabajo completo.

En Francia, a resultas de la Ley de 27 de diciembre de 1973, se ha buscado una adecuación de cargas; el artículo 19 de dicha disposición establece:

«En materia de seguridad social, la aplicación de los horarios reducidos previstos en el artículo 17 no podrá tener por efecto agravar con relación a un mismo puesto de trabajo o un mismo empleo la carga soportada por los empleadores a título de cotización patronal a los regímenes de seguridad social a que pertenecen sus asalariados.»

Al efecto, se ha arbitrado un procedimiento de liquidación y posterior reembolso, mediante regularizaciones anuales, complejo pero efectivo, en los términos previstos en el mismo artículo 19 citado. La Ley, sabiamente, ha remitido la regulación de tan casuística materia a normas de rango inferior, a las que también confía la reglamentación del «... régimen de asignaciones familiares aplicables a los trabajadores a tiempo parcial».

En España la reducción de las cargas empresariales podrá alcanzarse por Decreto u Orden Ministerial que busquen su fundamento en la Ley de Relaciones Laborales, a tenor de lo previsto en su artículo 13.1. Ahora bien, la medida tendrá en tal supuesto un *alcance limitado*, pues dicho artículo fija clara y terminantemente los grupos socioeconómicos a los que trata de beneficiar. Dice así:

«13.1. El Ministerio de Trabajo, con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictará en cada caso normas sobre reservas de puestos de trabajo y *regímenes de jornadas reducidas*, ..., *concediendo bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social...*»

La orientación del precepto es obvia: el trabajo a tiempo parcial aparece como una medida que puede facilitar el empleo y se estimulará, o al menos no se gravará, con cargo a las cuotas de Seguridad Social; la bonificación aparece como una fórmula especialmente idónea para tal fin.

Estas bonificaciones podrán revestir distintas formas; por ejemplo, que la empresa satisfaga la cuota completa y después se le compense con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, en línea con lo establecido en el Decreto 1293/1970, de 30 de abril, artículo 16.4, para fomentar el empleo de trabajadores mayores de cuarenta años; «Las empresas serán responsables del ingreso de la totalidad de las aportaciones propias y de las de sus trabajadores y percibirán las bonificaciones correspondientes del Fondo Nacional de Protección al Trabajo...»; ver también, artículo 16.3, del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, para minusválidos; ambos Decretos han sido modificados, respectivamente, por Decretos 1377/1975, de 12 de junio y 1378/1975, de 12 de junio. También puede reducirse, sin más, la aportación de la empresa (y la del trabajador), de modo que la liquidación se limite a la parte resultante después de la detracción directa de la bonificación, con la consiguiente simplificación económica y administrativa, tal y como se logra en las recientes normas sobre empleo de trabajadores jóvenes o acogidos al régimen de desempleo (Decreto 3280/1977, de 9 de diciembre y Decreto 883/1978, de 2 de mayo en relación con Decreto 3281/1977, de 16 de diciembre).

La segunda modalidad de bonificación es la que interesará a las empresas; sobre ella, podrán plantearse dudas sobre el alcance de las competencias del Ministerio de Trabajo, pues resulta arriesgado para *el principio de seguridad* tanto económica como jurídica de la Seguridad Social, que una simple Orden Ministerial reduzca cuotas, que tal reducción no tenga fijado un límite máximo (la LR Laborales es inexpressiva al respecto) y, en fin, que pueda disminuir el nivel de la base mínima de cotización fijado en términos tan imperativos como son los de los distintos preceptos de la legislación en la materia. De ahí la conveniencia de que la norma revista, al menos, la forma de Decreto acordado en Consejo de Ministros.

Ahora bien, aceptando la legalidad de la reducción en la cotización por salario mínimo interprofesional para los trabajadores a tiempo parcial, hay que insistir en que dicho beneficio está circunscrito taxativamente a un ámbito subjetivo restringido. Es decir, la disposición legal, mientras sea un Decreto o una Orden Ministerial, sólo podrá conceder las bonificaciones por empleo en jornada reducida a quienes se encuentren calificados como:

- mayores de cuarenta años;
- minusválidos;
- responsables familiares, ya sean mujeres, ya sean *hombres*;
- y, en fin, jóvenes que acceden a su primer empleo.

Es evidente que en dichos cuatro grupos entra un muy alto porcentaje de quienes pueden tener interés en un trabajo a tiempo parcial. Y que el concepto de «responsable familiar» puede cobijar, a través de la oportuna interpretación legal expresa, a todas las personas que atiendan *especiales* obligaciones familiares y no sólo a los padres y, en cualquier caso, a quienes *viven con independencia* y son, por tanto, responsables de sí mismos. Pero en materia tan delicada como es la del principio de legalidad, *la ampliación* del campo de beneficiarios conviene que se haga por Ley o Decreto-ley; las normas de rango formal inferior, deberán ceñirse al tenor literal del artículo 13.1 de la LR Laborales. Y, se insiste, ya comprende a muy diversos y repetidos supuestos de la vida sociolaboral española, pero no a todos los que podrían trabajar a tiempo parcial.

7. CONFIGURACIÓN POLÍTICO-JURÍDICA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Para cerrar estas consideraciones sobre la viabilidad del trabajo a tiempo parcial en el Derecho español vigente y, a la vez, para trazar su posible régimen inmediato futuro, resulta conveniente medir en un plano de *lege ferenda* la amplitud de la reducción de la jornada ordinaria que puede producirse. En tal sentido, es obvio que se plantea un problema de índole cuantitativa, que sólo admite en su tratamiento criterios voluntaristas. Hay, sin embargo, dos posibles índices de referencia, a saber:

- la reducción mínima debería representar más de un tercio de la jornada ordinaria, ya que sólo a partir de tal abreviación se aprecia la situación de desempleo involuntario parcial (LGSS, 1974, artículo 172);
- la reducción máxima no debería ser de tal magnitud que desvirtuase el carácter profesional del trabajo hasta el extremo de permitir su conceptualización como *marginal*.

A estos respectos, la LASS, 1966, en su artículo 62.3 preveía que «El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, ... podrá... excluir de este Régimen General a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena *en atención a su jornada* o a su retribución pueda considerarse *marginal* y no constituya medio fundamental de vida». La LGSS, 1974, ha generalizado la regla a todo el Sistema y no sólo al Régimen General, y el precepto se reproduce, con muy ligeras variantes, en el artículo 7.5. En los mismos términos aparece en la OMACR, 1966, artículo 2.2.

Un trabajo por tiempo muy reducido puede ser objeto de normas laborales estrictamente entendidas: salario mínimo (medido en fracciones de los mínimos legales correspondientes), protección por accidente de trabajo (ver la LR Laborales, artículo 2, ap. b, por analogía), prohibición de prestación en días festivos, etc. *Pero no debe generar derecho a la protección económica de la seguridad social* (la asistencia sanitaria podría obtenerse dentro del régimen de garantía del derecho a la salud, que la Constitución proyectada ya trata con independencia, como derecho autónomo y distinto al de seguridad social estricta). Es más, cuando se trate de prestaciones de servicios casi personales, de brevísima duración diaria o semanal, habrá que articular su regulación jurídica dentro del viejo arrendamiento de servicios, que muy bien podría obtener su adecuación a las exigencias de nuestro tiempo en la prevista reforma del Código Civil.

La ley francesa, con firme anclaje en un terreno realista, sólo acepta los horarios reducidos que no sean «... inferiores a la mitad ni superiores a los tres cuartos de la duración legal semanal del trabajo...» (art. 17, principio).

Otra garantía de seriedad y buena aplicación, estará en la obligación de inscripción de los trabajadores a tiempo parcial. No son necesarias ni convenientes *listas que faciliten llamamientos* al modo de los trabajadores de temporada u otros grupos de trabajadores temporales, pues el trabajador a tiempo parcial puede ser (y así sucederá en la práctica generalizada) un trabajador *fijo*, pero sí pueden ser útiles *relaciones nominales* que obren en la empresa, y cuyas copias, con altas y bajas actualizadas, se hagan llegar a las Delegaciones de Trabajo, a la Entidad gestora responsable de la afiliación y cotización (el INP, por ahora) y a los Servicios de Colocación (SEAF-PPO). En este sentido, hay que recordar, pues está prácticamente en el más absoluto olvido, que el Reglamento de la Ley de Colocación (Decreto de 9 de julio de 1959), en su artículo 41 ordena que las oficinas comarcales de colocación clasificarán a los trabajadores en demanda de empleo en distintos grupos, y el que cita en sexto lugar es, precisamente, el de «trabajadores a jornada parcial». El artículo 50 detalla que *«igualmente, cuando fuere necesario, se llevará un Registro para los trabajadores que aspiren a prestar sus servicios en jornada inferior a la máxima legal»*.

El reconocimiento de la legalidad y de la realidad del trabajo parcial tiene, así, otro apoyo normativo de máxima significación. La intervención, con el consiguiente visado, dación de conocimiento, etc., de los delegados de personal o comités de empresa, ofrece nuevas garantías, en línea con lo preceptuado en materia de fijación o modificación de horarios en la LR Laborales (ver, artículo 24.1 y 24.2).

En fin, el reflejo de las situaciones de trabajo a tiempo parcial en la Seguridad Social acaso no deba atenerse rígidamente a los términos fácticos de cada una de ellas. Puede ser conveniente e incluso necesario que se formule una baremación, con *una tabla de coeficientes reductores*, que fije tramos (de tres a cinco, por ejemplo) a los que se reconduzcan, mediante redondeo en más, las reducciones horarias de cada trabajador. Tales coeficientes se aplicarían, posteriormente, para el cálculo de las reducciones en los derechos *económicos* a satisfacer por la Seguridad Social.

Las conclusiones últimas pueden ser, en base a todo lo anterior:

a) La postulación de una regulación inmediata de los efectos del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social, en su Régimen General y en los Regímenes Especiales.

b) Un Decreto en la materia puede ser promovido por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, para sentar las bases de un régimen que tendrá que elaborarse muy cuidadosamente a nivel de expertos en cotización y prestaciones, sobre la experiencia recogida en la aplicación de las normas relativas a pluriempleo, y que podrá formalizarse *en simples Ordenes y Resoluciones*.

c) Si se tratase de reducir, mediante fraccionamiento, la base mínima de cotización representada por el salario mínimo interprofesional en beneficio de otros grupos distintos de los cuatro reseñados en el artículo 13.1 de la LR Laborales, habría que contar, entonces, con una Ley o con un Decreto-ley.

d) En fin, la cotización por el trabajo a tiempo parcial a través de la modalidad de que no se trabajen todos los días de la semana o del mes, puede regularse por simple Resolución administrativa. Las dificultades que se presentan en el Derecho vigente español y que se afrontan en los párrafos *a)*, *b)* y *c)* anteriores se limitan a la modalidad de que se trabajen tan sólo un número reducido de horas al día.

EFREN BORRAJO DACRUZ