



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARIA DE ACCIÓN SINDICAL

38

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO-SINDICAL

CONTRATO
FIJO
A
TIEMPO
PARCIAL

(Acuerdo UGT-CCOO-Gobierno del 13-XI-98)

Nº **38/ 18-11-98**

INTRODUCCIÓN.

Transcurrido un año desde la Reforma Laboral, que negociaron los sindicatos mayoritarios (UGT-CCOO) con empresarios y gobierno, las fórmulas de contratación creadas en dicho acuerdo llevan varios meses demostrando su agotamiento. Las fórmulas aprobadas para intentar convertir en indefinidos importantes bolsas de contratación temporal no dan más de sí. **A pesar de las bonificaciones obtenidas por los empresarios, sólo cuatro de cada cien nuevos contratos son indefinidos.**

Atrás queda la euforia inicial de todos ellos cuando en agosto de 1997 consiguieron que el 8% de las contrataciones fueran con carácter indefinido. Los empresarios se refugian actualmente en la precariedad laboral, que por otro lado nunca abandonaron, de tal manera que prefieren realizar contratos por circunstancias de producción o de obra o servicio determinado, por citar las dos modalidades más utilizadas, antes que comprometerse en crear empleo estable. **Por lo tanto, no es de extrañar que un tercio de los asalariados continúen con contrato temporal.**

En esa dinámica, los denominados "agentes sociales" (UGT-CCOO) han firmado el pasado viernes día 13 un acuerdo con el gobierno del Partido Popular sobre el contrato a tiempo parcial. Dicen que no es homologable la tasa española, que solo alcanza al 7,9 % de la población activa, cerca de un millón de asalariados, frente a nuestros "socios europeos", que alcanzan cotas del 16%.

EVOLUCIÓN DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA (nº de trabajadores en miles de personas)											
	1.988	1.989	1.990	1.991	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996	1.997	1998 (agosto)
CONTRATO INDEFINIDO	182,5	188,7	216,1	225,1	265	301,9	344	391,5	405,2	424,9	86,1
CONTRATO TEMPORAL	188,1	171,4	171,8	161,1	187,9	198,1	208,8	244,6	280,7	342,3	1.351
TOTAL	370,7	360,2	387,9	386,2	452,9	499,9	552,5	636,2	685,8	762,7	1.437,1

Fuente: I.N.E.

Según las partes firmantes, con la "intención de erradicar la alta temporalidad que afecta a los adscritos a esta modalidad contractual", casi el 90% de los contratados, y posibilitar la adhesión al mismo de quienes tengan comprometidas responsabilidades familiares o tengan necesidades formativas, se crea esta nueva fórmula de contratos de trabajo a tiempo parcial.

Es decir, reconocen este fracaso de la Reforma Laboral pactada por ellos mismos, y que 8 de cada 10 contratados de estas características son mujeres que necesitan hacer compatibles su jornada laboral con el cuidado de los hijos, o bien, que desean volver a incorporarse a una actividad laboral después de haber superado este período, demostrando que las políticas de igualdad de oportunidades entre los sexos y reparto de las responsabilidades familiares han fracasado estrepitosamente.

EVOLUCIÓN DEL Nº DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

	1.995	1.996	1.997	1.998 (agosto)
DURACIÓN INDEFINIDA	112.854	109.991	123.178	86.100
DURACIÓN TEMPORAL	1.128.892	1.516.455	1.859.851	1.351.008
TOTAL	1.241.746	1.626.446	1.983.029	1.437.108

Fuente: Ministerio de Trabajo

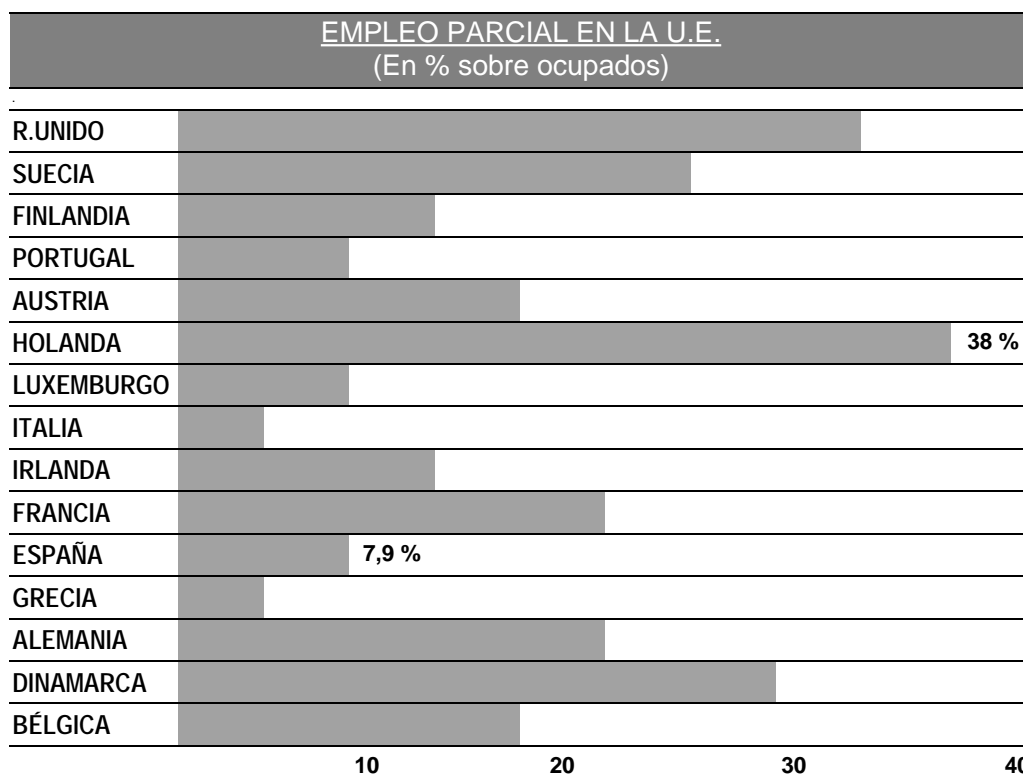
CONTENIDOS DEL ACUERDO.

- Solo se contemplan las modificaciones para los **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL** de carácter indefinido, permaneciendo inalterable la regulación de los contratos a tiempo parcial de carácter temporal (Obra o servicio determinado, circunstancias de la producción, etc.).
- Se acorta la **JORNADA MÁXIMA** de este tipo de contratos al 77% de la jornada establecida en Convenio Colectivo o en su defecto la máxima legal; tomando como base una jornada de 40 horas semanales, resultará un límite máximo de 30,8 horas semanales, equivalentes a 6,16 horas diarias.

La anterior regulación considera tiempo parcial cualquier contrato que reduzca la jornada máxima fijada en Convenio Colectivo o en su defecto la máxima legal en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

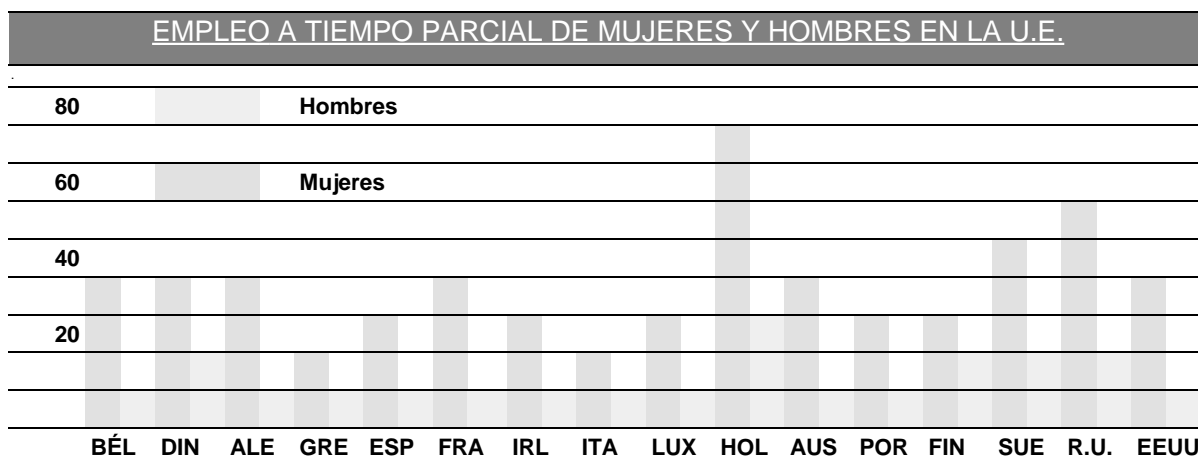
- Se recoge la imposibilidad de realización de **HORAS EXTRAORDINARIAS** (salvo "fuerza mayor"), pero a cambio se crea una bolsa de horas, que denomina complementarias. Las horas complementarias no tienen la consideración de horas extras, ni a efectos económicos ni de tipos legales de realización, aunque realmente lo son.
- Estas **HORAS COMPLEMENTARIAS** se pueden introducir en el contrato de trabajo con un tope del 15% de la jornada pactada. Este tope se podrá imponer o incluso ampliar al 30%, si así se establece por convenio colectivo, potestad que se otorga a las cúpulas sindicales mayoritarias que podrán pactar por Convenios sectoriales ampliaciones horarias en empresas en las que pudieran no tener ni siquiera representatividad, y al margen de las decisiones de los trabajadores directamente afectados. La suma de ambas, jornada máxima y horas complementarias, no podrá superar el 77% de la jornada máxima legal.
- En cuanto a la **DISTRIBUCIÓN DE ESTAS HORAS COMPLEMENTARIAS** se realizarán trimestralmente, si bien un 30% de ellas, acordadas y no utilizadas, se podrán realizar el siguiente trimestre.
- Se establece un mecanismo de **AMPLIACIÓN AUTOMÁTICA DE LA JORNADA** hasta un 50% en un período de 4 años, el 30% los dos primeros años y el 20% los restantes, fundamentada en las necesidades puntuales de la empresa, si bien esta ampliación de jornada

tiene carácter voluntario; teniendo en cuenta los actuales costes del despido y la precariedad del mercado de trabajo, puede convertirse en un nuevo foco de presiones por parte de las empresas.



Fuente: I.N.E.

- El contrato de trabajo deberá **IDENTIFICAR NECESARIAMENTE EL NÚMERO DE HORAS CONTRATADAS** como ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, así como la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios; este requisito del contrato de trabajo ya aparecía recogido en los modelos de contrato a tiempo parcial actuales, pero no se establecía legalmente como contenido esencial del contrato.
- Desaparece la **REGULACIÓN ESPECÍFICA** de los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes, equiparando todos los contratos a tiempo parcial independientemente del número de horas que se pacten, a efectos de protección social y de contrataciones a la Seguridad Social, estableciéndose bonificaciones o incentivos únicos para este tipo de contratos.
- Se equiparan los contratos a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos de **PROTECCIÓN SOCIAL**, ya que a la hora de acreditar el período de carencia exigido para causar derecho para una prestación (incapacidad, jubilación, desempleo, etc...) se tendrá en cuenta el número de horas reales trabajadas multiplicado por 1,5 mientras que hasta ahora se hacía por las horas pactadas en contrato.



Fuente: EUROSTAT, 1997

ASPECTOS POSITIVOS.

- Establecimiento de un límite máximo de jornada.
- Inclusión como contenido esencial del contrato la distribución real de las horas pactadas.
- Aumento, aunque limitado, de la protección social.
- Desaparición como tales de los contratos de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales.

ASPECTOS NEGATIVOS.

- Significa una consolidación importante de los criterios flexibilizadores de gobierno y patronal, introduciendo una franja horaria de libre distribución por parte de empresas.
- Establecimiento y consolidación de horas complementarias que permita la realización de horas extraordinarias sin dotarlas de esta consideración. Además, aunque la consolidación es voluntaria, su realización es obligatoria dentro de los límites que se pacten por Convenio y que pueden llegar al 30% de la jornada contratada, lo que potencia una flexibilidad horaria según las necesidades de la empresa.

Si bien, la distribución horaria de la jornada normal debe establecerse obligatoriamente en contrato, no ocurre lo mismo con las horas complementarias que se distribuirán según el criterio del empresario.

- Se subvencionarán las cuotas empresariales con dinero público.
- Se profundiza en la Reforma Laboral del año pasado, basada en la negociación por las "alturas" según el modelo impuesto por UGT-CCOO.

VALORACIÓN.

Dentro de un tiempo, no demasiado largo -mientras duren las bonificaciones-, pasará lo mismo que con el contrato del 97 de carácter indefinido, se convertirán algunos temporales en indefinidos, obviando el debate de si estaba justificada la temporalidad, y de nuevo seguiremos hundidos en la precariedad.

Es notorio que no se quiera entrar en el fondo de la cuestión, que es ni más ni menos que, mientras las empresas puedan tener trabajadores temporales en peores condiciones, con sueldos más bajos, en la más absoluta indefensión, ... no estabilizarán la contratación. No se entra en la defensa del puesto de trabajo fijo contrato completo fijo (¿?), sino que sigue la lógica de flexibilidad establecida contra los de tiempo parcial, que de no adornarse, podría la patronal utilizarlo como jornadas partidas, es decir, disposición a "full time" del trabajador, con medio sueldo.

TRABAJADORES A LOS QUE AFECTA EL ACUERDO (POR EMPRESAS SEGÚN PLANTILLAS)	
Empresas con >250 trabajadores	15,1 %
Empresas de 51 a 250 trabajadores	15,8 %
Empresas de 11 a 50 trabajadores	22,1 %
Empresas de 1 a 10 trabajadores	47 %

Fuente: "EXPANSIÓN" (6-XI-98)

TRABAJADORES A LOS QUE AFECTA EL ACUERDO (POR SECTORES)	
CONSTRUCCIÓN	3,4 %
INDUSTRIA	9,4 %
SERVICIOS	87,2 %

Fuente: "EXPANSIÓN" (6-XI-98)

Sin embargo, hay quienes sí ven satisfechas sus aspiraciones: **la patronal**, que con ayuda del gobierno vieron como la Reforma Laboral del año pasado **ponía en marcha nuevos mecanismos para facilitar el despido, para abaratar el despido y para reducir cotizaciones empresariales y que ahora ven como se continúa profundizando en aquella contrareforma con nuevas bonificaciones económicas y con una aceptación por parte de UGT-CCOO de sus criterios respecto a la flexibilización de la organización del tiempo de trabajo.**

No obstante, el Acuerdo **no se subscribe por la CEOE** al no recoger la máxima flexibilidad que ellos plantean, en una clara postura de prepotencia por la situación de humillación constante en la que se han colocado los sindicatos mayoritarios.

No solo debemos analizar este acuerdo en base a la letra firmada, conocemos la realidad lo suficientemente bien como para imaginarnos cual va a ser la aplicación en la realidad de este acuerdo:

- ▶ Contrato a tiempo parcial para cubrir jornadas completas.
- ▶ Horas extraordinarias que no figurarán o no se cobrarán.
- ▶ Horas complementarias que nunca serán consolidadas como jornada.
- ▶ Aumento de la productividad a costa de reducir salarios, incrementando beneficios sin reparto de riqueza.
- ▶ Sustitución de contratos indefinidos a jornada completa por contratos a tiempo parcial.
- ▶ Posibilidad de duplicar el número de horas complementarias a través de la negociación colectiva dirigida por las cúpulas de los sindicatos mayoritarios al margen de las decisiones de los/as trabajadores/as.
- ▶ Presiones, amenazas y chantajes a los/as trabajadores/as para que asuman mayores cotas de "degradación social" ante la arbitraria posibilidad del despido.
- ▶ Este acuerdo implica un nuevo coste a cargo de las arcas de la Seguridad Social, que ya ha visto disminuir sus ingresos en más de 100.000 millones de ptas. en 1.998 por las bonificaciones y que el gobierno ha cuantificado en otros 290.000 millones para 1.999; Por lo tanto, la política de bonificar la contratación estable permitirá un ahorro a las empresas de 390.000 millones en estos dos años.

EL NUEVO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	
LA JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Inferior al 77% de la fijada en Convenio o en su defecto la legal. • En el contrato figurarán las horas ordinarias; así como la distribución y los días que el trabajador prestará los servicios. Esa regulación irá al Estatuto de los Trabajadores.
HORAS COMPLEMENTARIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se harán con contrato fijo y pacto expreso del trabajador. Tope legal del 15% de la jornada ordinaria, ampliable hasta el 30% por Convenio. Distribución en trimestres. • El trabajador deberá conocer el día y hora de realización con un preaviso de siete días y puede renunciar a ellas con un preaviso de tres meses. • Se consideran como ordinarias a efectos de protección social. • Información trimestral a los representantes sindical. • No habrá horas extraordinarias salvo en los casos de fuerza mayor.
CONSOLIDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Las horas complementarias se consolidarán como jornada ordinaria en dos tramos: el 30% de la media realizada en dos años y el % en los dos años siguientes.
PROTECCIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Se equipara el tiempo parcial con el tiempo completo. • Para facilitar el acceso a la pensión se aplicará un coeficiente corrector del 1,5% en el cálculo de los periodos de carencia.
VOLUNTARIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Se regula el derecho de solicitud para pasar de tiempo completo a parcial y viceversa. • Habrá derecho de preferencia para ocupar vacantes para quienes quieran pasar de tiempo parcial a completo o viceversa.

Por último, tampoco debemos olvidar que se trata de un paso más en el modelo sindical de UGT-CCOO con el respaldo de gobierno-patronal. Negociaciones por la "cúpula", fuera del control de los centros de trabajo y potenciación del papel de interlocutores "sociales" dentro de la aceptación de los criterios neoliberales por todas las partes incluidas en esta estrategia de negociación: gobierno, patronal y sindicatos.

Frente a este acuerdo, frente a esta lógica, se debe alzar una vez más la voz la respuesta del sindicalismo combativo de la **CGT**.

Cuanto antes superemos el "monopolio sindical" de UGT-CCOO, mejor para todos/as los/as trabajadores/as.

Equipo Jurídico-Sindical
Secretaría de Acción Sindical
CGT

Madrid, 17 de Noviembre de 1998

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)



CGT ANTE EL ACUERDO DEL NUEVO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La firma definitiva de este Acuerdo por parte del Gobierno y de las organizaciones UGT-CCOO el pasado viernes día 13, hay que analizarla en el contexto que le corresponde: el rotundo **fracaso de la Reforma Laboral** pactada el año pasado por los mismos firmantes de este nuevo acuerdo.

Un rotundo fracaso en el terreno de la creación de empleo y de empleo estable. Un año después seguimos en parecidas tasas de paro (19/20%), de temporalidad en la contratación (94%) y de temporalidad en el empleo (33/34%). En las mismas tasas de mortalidad laboral (tres accidentes mortales al día; uno de cada cinco accidentes que ocurren en Europa; tres accidentes mortales de trabajadores temporales por cada accidente de trabajadores fijos).

Este nuevo acuerdo que se intenta justificar por los firmantes con el deseo de potenciar el trabajo a tiempo parcial como vía de conseguir nuevos empleos y nuevos empleos indefinidos es tan intrínsecamente negativo y perverso como el firmado el año pasado. **Un acuerdo claramente diseñado como un nuevo instrumento de precarización del empleo.**

En el propio texto del acuerdo se incluyen aspectos totalmente rechazables como es la creación de una nueva figura flexibilizadora de la jornada: **las horas complementarias**. Igualmente rechazables son las cuestiones que debiendo ser aclaradas, se omiten: sobre todo **las garantías y la protección de los/as trabajadores ante cualquier utilización abusiva** por parte de las empresas.

Pero sin duda, los mayores motivos de rechazo nos los ofrece el contraste del texto pactado con la realidad. No hay que ser demasiado imaginativo para adivinar como va a ser su aplicación:

- Utilización del contrato a tiempo parcial para cubrir jornadas completas.
- Horas extraordinarias que no figuran o no se abonan.
- Horas complementarias que nunca serán consolidadas como jornada.
- Aumento de la productividad a costa de reducir salarios, incrementando beneficios sin reparto de riqueza.

- ☑ Sustitución de contratos indefinidos por contratos a tiempo parcial.
- ☑ Presiones, amenazas y chantajes a los/as trabajadores/as para que asuman mayores cotas de "degradación laboral" ante la arbitraria posibilidad de despido.

Dentro de unos meses seguiremos lamentando los numerosos índices de paro y de temporalidad; esperemos que para entonces seamos capaces de poner en marcha otro tipo de fórmulas más específicas y realistas que las que ahora se nos imponen. **Fórmulas fracasadas que todos sabemos a quienes benefician:**

- **Al gobierno**, que obtiene paz social y garantías de aplicación para su política neoliberal.
- **A los empresarios**, que consiguen nuevas deducciones en las cotizaciones sociales e imponen sus criterios de flexibilidad en la jornada laboral, eludiendo además cualquier posible compromiso al no firmar el Acuerdo.
- **A UGT-CCOO**, que se garantizan el apoyo público y económico de la administración y de la patronal. Imponiendo un modelo sindical basado en la negociación por "las alturas" SIN POSIBILIDAD DE CONTROL NI PARTICIPACIÓN.

A quien no favorece este acuerdo es al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que ven una vez más frustradas y traicionadas sus expectativas de modificar la lógica de la flexibilización y de la precarización. Por esta razón, **CGT**, que se opone a este acuerdo y a sus consecuencias, sigue firme insistiendo en la búsqueda de otras alternativas, basadas en el reparto del trabajo y de la riqueza, en la racionalidad y la solidaridad.

Por estas razones, **CGT** llama al rechazo activo de este nuevo acuerdo; de esta política y de este modelo de negociación. **Al rechazo activo y a la movilización.**

Confederación General del Trabajo (CGT)