

específicamente a través del artículo 24 de la CE y su inmersión en el artículo 14 y toda la Sección 1ª, mediante, indudablemente, la vía jurisdiccional laboral (LPL, preferencia y sumariedad) y adicionalmente, al igual que los trabajadores nacionales, recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Constituye la obra de la profesora POLO SÁNCHEZ un verdadero y doble esfuerzo, aquél de materializar todo el conjunto de derechos y libertades que corresponden a los trabajadores extranjeros dentro de la órbita laboral; y aquél de considerar, casi sociológicamente (pero delimitada al marco laboral) las actitudes que pueda tomar este colectivo heterogéneo, que aún teniendo protección jurídica de diversa índole, se ve constreñido por la duración temporal de su permiso de trabajo.

Finalmente, cabe hacer un merecido elogio a esta obra de amena lectura y completada con un amplio repertorio de jurisprudencia.

MERINO SENOVILLA, Henar:
El trabajo a tiempo parcial.

(Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, 379 páginas)

POR JUANA MARÍA SERRANO GARCÍA *

La obra se divide en siete capítulos; no obstante, se podría estructurar en tres grandes bloques. El primero de ellos estudia, desde el punto de vista de la teoría general de obligaciones y contratos, y en él se trata de determinar cuál es la función que cumple el tiempo en el contrato laboral y en las obligaciones que del contrato se derivan. En el segundo bloque se realiza un estudio de disposiciones anteriores al derecho vigente, todas ellas relativas al tiempo de trabajo. Y por último, en el tercer bloque, se determina el régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizando un análisis comparativo con el contrato de trabajo a tiempo completo. Seguidamente, desarrollamos cada uno de los bloques temáticos por separado.

* * *

El primer bloque se corresponde con el capítulo I y se aborda desde la teoría general de obligaciones y contratos; en él se estudian las funciones que el tiempo de trabajo cumple en la relación laboral. Para ello, comienza por analizar los elementos que componen el contrato de trabajo y, de esta forma, tratar de verificar la implantación del tiempo en su estructura. Se examina el objeto del contrato de trabajo, cuál es la prestación de servicios, y los tres elementos básicos que rodean el objeto contractual: la licitud, la posibilidad y la determinación. A continuación, se califica la obligación laboral como una deuda de actividad, de carácter continuado y duradero; afirmándose, finalmente, la importancia del factor tiempo como elemento delimitador de la actividad que condiciona la disponibilidad del trabajador, dirigida a lograr el objeto del contrato.

* * *

El segundo bloque, que abarca los capítulos II y III, elabora un estudio de las disposiciones relacionadas con el tiempo de trabajo, en tres etapas históricas sucesivas como son el Código de Trabajo de 1926, la II República y el periodo autoritario de 1936-1977, hasta llegar a la situación legal actual del Estatuto de los Trabajadores.

La profesora MERINO llega a la conclusión de que, al principio de esa

* Universidad Carlos III de Madrid.

primera etapa histórica, el tiempo de trabajo era una mera condición laboral y el único motivo por el cual se limitaba el tiempo de trabajo estribaba en proteger la salud del trabajador. Y entiende que, sólo a partir de la regulación del contrato de trabajo con entidad propia, se empieza a considerar al tiempo como un elemento sustancial de la prestación laboral, con un papel importante en la delimitación y determinación del objeto de la obligación.

Tras esta breve reseña histórica, en el capítulo III, que se detiene en la etapa actual, se aborda el estudio de las diferentes modalidades de contratos laborales, para tratar de determinar cuál es la razón de la diferenciación del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial y cuál es la función que desempeña el tiempo en dicho contrato.

Después de analizar el contrato modelo del Estatuto de los Trabajadores, se observa que todos los derechos y obligaciones de esta relación típica están pensados para una prestación a tiempo completo y que, además, éstos le son reconocidos automáticamente. Por esta razón, la introducción del contrato a tiempo parcial determina una reorganización de dichos derechos y obligaciones, de acuerdo con la menor duración fijada, lo que, a su vez, puede dar lugar a un tratamiento diferente y a un recorte de derechos y obligaciones.

Seguidamente, se describe la evolución del propio contrato a tiempo parcial que comienza a utilizarse en la década de los años sesenta, como una forma de acceso a su primer empleo de mujeres y jóvenes; pasando, en un segundo momento, a ser un instrumento de respuesta a la demanda de flexibilidad organizativa de las empresas.

En esta misma línea, la reciente reforma de la legislación laboral ha tenido un papel importante, debido a que, con el trabajo a tiempo parcial, se dota de un mayor grado de elasticidad a la distribución del tiempo de trabajo. A pesar de ello, las finalidades que alega el legislador, para la modificación del contrato a tiempo parcial, son el interés por el aumento de las tasas de ocupación y el posible interés de los trabajadores en desarrollar una jornada de este tipo.

La profesora MERINO estima que la propia ley ha convertido a este tipo de contrato en un trabajo marginal y no en un trabajo elegido. Por ello estudia si existe o no trato discriminatorio (dado que, en su opinión, el colectivo mayormente afectado son mujeres y jóvenes) o de desigualdad entre trabajadores a tiempo completo y de trabajo a tiempo parcial. Para llegar a una conclusión, será necesario valorar las diferencias que se derivan del distinto trato que recibe el contrato de trabajo a tiempo parcial.

* * *

El tercer bloque, que comprende los capítulos IV, V, VI y VII, recoge los aspectos más importantes del trabajo a tiempo parcial y ofrece una panorámica sobre las funciones, los cambios y el contexto actual del tiempo de trabajo, tratando de comprobar las diferencias entre el régimen jurídico del trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial.

Comienza analizando las perspectivas más importantes del tiempo de tra-

bajo, como la jornada y su distribución, y afirma que, aunque la concepción tradicional del factor tiempo no se destruye totalmente en el trabajo a tiempo parcial, sí sufre una serie de cambios; se hace posible, en consecuencia, una nueva ordenación del trabajo debido a la estructura flexible que rige este tipo de contratos.

Se repite la idea fundamental de que el tiempo no sólo opera como medida del trabajo, sino que además es un elemento necesario en la configuración de la prestación; es decir, que el elemento temporal adquiere una mayor importancia en el trabajo a tiempo parcial, ya que modaliza este tipo de contrato.

Para demostrar esa importancia, se apuntan los aspectos más importantes del tiempo en el contrato desde dos perspectivas: desde la duración de la prestación y desde su distribución. Las operaciones para el estudio de estas dos perspectivas se realizan a su vez, desde dos planos: uno hace referencia al marco general y común en la ordenación del tiempo de trabajo en la relación laboral; y otro desarrolla y especifica su desenvolvimiento en el trabajo a tiempo parcial.

Se pone un énfasis especial en la duración que a pesar de contener elementos semejantes en ambos tipos contractuales, en el contrato a tiempo parcial ésta sirve a su vez para convertirlo en un modelo de contrato diferente. Asimismo, se subraya el papel flexibilizador del contrato de trabajo a tiempo parcial, por las más amplias posibilidades de distribución del tiempo en esta modalidad contractual; por ello, la autora sostiene que existe una mayor dosis de inseguridad o indeterminación del trabajo debido en los trabajadores a tiempo parcial.

En el libro se hace una mención especial al papel de las horas extraordinarias y a sus implicaciones en el contrato de trabajo a tiempo parcial. En este apartado se ponen de relieve los problemas de incardinación de esta figura con el contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que éste se caracteriza por una jornada reducida para un mejor reparto del empleo; por esta razón, la autora entiende que, una prolongación de la jornada con horas extraordinarias, produciría un efecto contrario al deseado.

El capítulo V establece una valoración sobre el grado de aceptación de esta nueva forma de organización del trabajo en los convenios colectivos. Se llega a la conclusión de que son una minoría los convenios que regulan los caracteres del contrato de trabajo a tiempo parcial, lo cual da lugar a un desarrollo importante de la autonomía individual como única fuente de regulación de estos contratos, a la vez que se aumenta la facultad de dirección del empresario.

Finalmente, los capítulos VI y VII concretan algunos aspectos del contenido del contrato de trabajo como son la forma, el periodo de prueba, el salario y el descanso, para determinar de qué manera se adaptan al contrato a tiempo parcial y cuáles son los problemas jurídicos que plantea esa adaptación.

Así, por ejemplo, en el periodo de prueba existen problemas de cómputo del tiempo, ya que éste dependerá de la forma de distribución elegida por las partes y del tipo de trabajadores contratados, cualificados o no cualificados; en materias como salario y descanso, el análisis se efectúa desde el juego de los

principios de equiparación y proporcionalidad. Y en general, la autora llega a la conclusión de que no debe aplicarse de forma lineal el régimen jurídico del contrato modelo del Estatuto de los Trabajadores basándose en el principio de proporcionalidad, porque podría desvirtuar la entidad de los derechos que también le son reconocidos al trabajador a tiempo parcial.

Por todo ello, se califica a dicho contrato como de relación laboral atípica, cuyo contenido se halla dibujado a grandes rasgos en la normativa laboral, y como ya se ha dicho, ni siquiera es negociado en los convenios colectivos; todo esto da lugar, según la autora, al nacimiento de un contrato de trabajo precario.

Se determina asimismo, cómo se comporta el elemento tiempo de trabajo ante las posibles variaciones que este aspecto puede sufrir a lo largo de la relación laboral. Se analiza el espacio de poder que tiene el empresario, en cuanto a la posibilidad de concreción de la duración y distribución del tiempo de trabajo. En el ámbito de la duración la facultad empresarial está muy limitada, aunque no tanto en el de la distribución. Se estudia el «ius variandi» del empresario tanto para la determinación del tiempo de trabajo, como en un momento posterior, la facultad de modificar la duración y distribución del tiempo de trabajo, una vez ya prefijado.

Para concluir se afirma que, de forma encadenada y progresiva, y sobre todo a partir de los criterios de duración y distribución del tiempo de trabajo, el «tiempo» en el contrato a tiempo parcial tiene un tratamiento distinto que en el contrato a tiempo completo, ya que será un elemento fundamental del objeto del contrato.

VARIOS AUTORES: Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de Relaciones Laborales

(XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo
y Relaciones Laborales. Editorial Trotta, Madrid, 1994, 356 págs.)

Por FERNANDO ELORZA GUERRERO *

La presente obra, coordinada por el Profesor NAVARRO NIETO y publicada en el mes de Julio de 1994, recopila las ponencias y comunicaciones pronunciadas durante las XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Córdoba en el año 1992, y que contaron con el ya tradicional patrocinio del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La obra consta de dos partes muy diferenciadas:

– Una primera parte, referida a la negociación colectiva y al sistema de relaciones laborales.

– Una segunda parte, referidas a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

La sistemática seguida por la obra consiste en una ponencia sobre cada uno de los temas a la que acompañan diversas comunicaciones. El hecho de que intervengan un alto número de autores ha dado lugar a una obra que, si bien es rica en planteamientos, acusa una desigual intensidad a la hora del tratamiento de los temas.

La primera ponencia, presentada por DURÁN LÓPEZ, actual Presidente del Consejo Económico Social estatal, aborda el futuro de la negociación colectiva y del sistema español de relaciones laborales. Para DURÁN LÓPEZ, si bien históricamente la negociación colectiva ha desempeñado una misión uniformadora de las condiciones de trabajo, otorgando a la autonomía individual un papel cada vez más irrelevante, la evolución reciente del sistema de relaciones laborales pone en cuestión el papel asignado a la negociación colectiva, fundamentalmente por dos motivos:

1.º Porque se produce una cierta recuperación de la función reguladora del contrato de trabajo.

2.º Porque se asiste a una descentralización de la negociación colectiva, ante la necesidad de dar una respuesta flexible a la diversificación de las condiciones de trabajo y a las circunstancias productivas y organizativas de cada empresa, necesidad que provoca el recurso a los acuerdos colectivos de empresa o de centro de trabajo.

* Universidad de Sevilla.