

CONDICIONES DE TRABAJO. 2

RECOPIACION

TRABAJO
A TIEMPO PARCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Edita, imprime y distribuye:
Servicio de Ediciones y Publicaciones
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,
Torrelaguna, 73, 28027 Madrid.

N.I.P.O.:211-91-028-1
I.S.B.N.:84-7425-341-1
Depósito Legal: M-41133-91

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) fue lanzado por la OIT en 1976, a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo y luego de amplias consultas con sus Estados Miembros.

La finalidad del Programa es promover y respaldar el establecimiento y la consecución en los Estados Miembros de objetivos claramente definidos para << hacer más humano el trabajo>>. Por consiguiente, intenta mejorar la calidad de la vida laboral en todos sus aspectos mediante, entre otras cosas, la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la difusión y aplicación de los principios de la ergonomía, el ordenamiento del tiempo de trabajo, el mejoramiento del contenido y la organización de las tareas y de las condiciones de trabajo en general, y esfuerzos tendientes a que en la transmisión de tecnología se preste más atención al factor humano. Para alcanzar estas metas, el Programa emplea los medios de acción tradicionales de la OIT:

- La elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo y la revisión de las existentes;
- Actividades prácticas, como el envío, a petición de los Estados Miembros, de equipos multidisciplinarios para que les presten asistencia;
- La organización de reuniones de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en particular de reuniones de comisiones de industria para el estudio de los problemas que se plantean en las industrias más importantes, de reuniones regionales y de reuniones de expertos;
- Investigaciones y estudios orientados hacia la acción práctica;
- El intercambio de informaciones, sobre todo por conducto del Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y del Programa de difusión de informaciones sobre condiciones de trabajo.

Esta obra surgió de un proyecto realizado en el marco del PIACT.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Acuerdo firmado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España en materia de publicaciones.

La edición original de esta obra ha sido publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra) bajo el título << "Part-time work" " Conditions of work digest">>, vol. 8, 1/89 (Ginebra, OIT).

Copyright 1989, Organización Internacional del Trabajo.

Edición española Copyright 1991, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Indice

	Página
Acerca de esta publicación	7
 Parte I	
Trabajo a tiempo parcial en perspectiva internacional	11
¿Qué es trabajo a tiempo parcial?	12
¿Por qué el trabajo a tiempo parcial?	14
¿Quiénes son los trabajadores a tiempo parcial?	17
La protección de los trabajadores a tiempo parcial	18
Programas nacionales sobre trabajo a tiempo parcial	29
Medidas prácticas para el trabajo a tiempo parcial.....	34
Acceso al trabajo a jornada completa.....	36
Horario del trabajo a tiempo parcial	37
Reparto de trabajo.....	38
Condiciones de trabajo	38
Posiciones del empleador y del trabajador	39
Conclusión.....	44
 Parte II	
Estadísticas nacionales sobre la mano de obra en trabajos a tiempo parcial.....	47
Amplitud del trabajo a tiempo parcial.....	48
Trabajo a tiempo parcial entre mujeres	51
Distribución de los trabajadores a tiempo parcial por industrias	52
Distribución de trabajadores a tiempo parcial por grandes grupos de edad	53
 Parte III	
Legislación protectora para los trabajadores a tiempo parcial.....	71

	Página
Parte IV	
Programas nacionales sobre trabajo a tiempo parcial	159
Parte V	
Trabajo a tiempo parcial en la práctica	217
Parte VI	
Posiciones del empleador y trabajador sobre trabajo a tiempo parcial.....	287

Tablas

	Página
Parte I	
1.- Distribución de trabajadores a tiempo parcial según las razones principales para trabajar a tiempo parcial.....	16
Parte II	
1.- Distribución de los trabajadores a tiempo parcial por grandes ramas de actividad económica.....	54
2.- Trabajadores a tiempo parcial en las grandes ramas de actividad económica, en porcentaje sobre las personas que trabajan en esta rama	55
3.- Distribución porcentual de los trabajadores a tiempo parcial por grupos de edad	56
4.- Definiciones de trabajadores a tiempo parcial.....	57
5.- Trabajo a tiempo parcial en Australia	58
6.- Trabajo a tiempo parcial en Austria	59
7.- Trabajo a tiempo parcial en Bélgica	59
8.- Trabajo a tiempo parcial en Canadá	60
9.- Trabajo a tiempo parcial en Finlandia	61
10.- Trabajo a tiempo parcial en Francia	62
11.- Trabajo a tiempo parcial en la República Federal de Alemania...	63
12.- Trabajo a tiempo parcial en Irlanda.....	64
13.- Trabajo a tiempo parcial en Italia.....	64
14.- Trabajo a tiempo parcial en Japón.....	65
15.- Trabajo a tiempo parcial en Nueva Zelanda	66
16.- Trabajo a tiempo parcial en Noruega	66
17.- Trabajo a tiempo parcial en Suecia	67
18.- Trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido	68
19.- Trabajo a tiempo parcial en Estados Unidos	69

Figuras

Página

Parte II

1.- Tendencia del número total de trabajadores en economías de mercados industrializados	49
2.- Porcentaje de hombres y mujeres, sobre el total de trabajadores, que trabajan a tiempo parcial	50
3.- Porcentajes de mujeres trabajadoras que trabajan a tiempo parcial	51
4.- Porcentajes de trabajadores a tiempo parcial que son mujeres	52

ACERCA DE ESTA PUBLICACION

La Recopilación de Condiciones de Trabajo se publica dos veces al año por la Oficina Internacional del Trabajo. Preparada por el Servicio de Condiciones de Trabajo y Actividades de Bienestar, Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una fuente de referencia para todos los que estén interesados en las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral. Cada publicación se dedica a un tema de interés corriente. La Recopilación incluye información extraída de leyes, reglamentos, convenios colectivos y otros textos importantes. Se incluyen secciones adicionales apropiadas, tales como bibliografías con anotaciones, normas internacionales relevantes, fuentes especiales de información y glosarios especializados.

Se incluyen temas sobre las condiciones del trabajo y la calidad de vida del trabajo, tales como los siguientes:

- cuestiones sobre el tiempo de trabajo, incluyendo horas de trabajo, trabajo a turnos, trabajo a tiempo parcial y horas flexibles;
- organización del trabajo y contenido de las tareas;
- el impacto de las nuevas tecnologías sobre la calidad de vida del trabajo;
- condiciones de trabajo de grupos específicos, tales como mujeres trabajadoras, trabajadores mayores, trabajo de menores, empleados de hogar y trabajadores clandestinos;
- instalaciones y servicios de bienestar relativos al trabajo, tales como la dotación de instalaciones de comedores, programas de aprovisionamiento, transporte a/y desde el trabajo, guarderías, instalaciones para alojamiento, sanitarias, educativas y recreativas;
- participación del trabajador en la mejora de las condiciones de trabajo.

CENTRO DE DISTRIBUCION SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La red de instituciones del Centro de Distribución sobre las Condiciones de Trabajo fué establecida en 1979. Más de 350 instituciones en todas las regiones del mundo -incluyendo agencias gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicatos, instituciones de investigación y departamentos universitarios- participan en esta red remitiendo información sobre sus proyectos y actividades de investigación, y otra información para su uso en la Recopilación y otras publicaciones del Centro de Distribución.

A través del Centro de Distribución, la OIT pretende suministrar información fácilmente accesible, puesta al día, y orientada a los Estados miembros, y facilitar el intercambio de información entre ellos.

El Centro de Distribución maneja una base de datos, que se pone al día continuamente. La información sobre proyectos y actividades de investigación de las instituciones se introduce en la base de datos y se utiliza para publicar compilaciones de investigaciones actuales.

La información sobre las instituciones se publica en *Conditions of Work and Quality of Working Life: A Directory of Institutions* [Ginebra, 2ª edición (revisada), 1986, ISBN 92-2-105328-8]. Se ofrece información puesta al día sobre personal, dotación de fondos, actividades, programas de formación, proyectos de investigación actuales, reuniones y publicaciones.

Las preguntas deben dirigirse a : Clearing-house on Conditions of Work, Conditions of Work and Welfare Facilities Branch, International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Switzerland.

Otras publicaciones por entregas de la OIT, de interés para los usuarios de la Recopilación incluyen:

- Seguridad e Higiene en el Trabajo: boletín OIT-CIS. Referencias y resúmenes que incluyen libros, artículos, leyes y reglamentos sobre todos los aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo (realizadas por el Centro Internacional de Información de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la OIT);
- Revista Internacional del Trabajo. Artículos sobre temas económicos y sociales que afectan al trabajo, notas sobre investigación y reseñas de libros;
- Boletín Laboral y Social. Notas sobre acontecimientos actuales signifi-

cativos en el campo laboral y social, breves descripciones de la legislación laboral principal, convenios colectivos, ensayos para mejorar el medio ambiente de trabajo y así sucesivamente.

- Series legislativas, Reimpresiones y traducciones de legislación seleccionada sobre seguridad social y laboral recientemente adoptada en países en todo el mundo.

Las publicaciones de la OIT pueden pedirse a: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Esta publicación debe ser citada como sigue: ILO: Conditions of Work Digest (Geneva), Volume 8, Number 1, 1989, on Part-time Work.

Parte I

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL

por Joseph E. Thurman y Gabriele Trah

El trabajo a tiempo parcial es ampliamente condenado como una amenaza a los trabajos a jornada completa, un forma precaria de empleo y una fuente de tratamiento diferente de las mujeres trabajadoras. Es también defendido como un medio regular suficientemente garantizado, para reconciliar las necesidades y preferencias de trabajadores con las exigencias de servicio de las empresas; para crear trabajos; y para favorecer a trabajadores con responsabilidades familiares, a trabajadores próximos a la jubilación y a otros grupos especiales.

Los detractores y los que proponen el trabajo a tiempo parcial son con frecuencia justos, dependiendo del país y de la empresa implicados. Hay unos 50 millones de trabajadores a tiempo parcial, solo en las economías de mercado industrializadas, y se encuentran en una extraordinaria variedad de circunstancias.

Este ejemplar de la Recopilación de las Condiciones de Trabajo suministra un extensa información sobre el trabajo a tiempo parcial en todo el mundo industrializado. Abarca estadísticas, legislación protectora, programas nacionales, prácticas a nivel de empresa, y las posiciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores. La finalidad de esta introducción es proporcionar un marco de trabajo dentro del que pueda examinarse la infor-

mación detallada contenida en la Recopilación; en particular en relación con las más importantes cuestiones que corrientemente se debaten.

¿QUE ES TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

Muchas definiciones nacionales, donde existen, se corresponden con la utilizada por la OIT con fines internos durante varios años: "Empleo asalariado regular con horas de trabajo substancialmente más reducidas que las normales en el centro de trabajo implicado". Esta definición pretende aclarar unos cuantos puntos:

(a) el empleo debe ser "regular", lo que significa que existe un empleo continuado y en regla.

(b) es un empleo "asalariado", no es un trabajo independiente o gratuito.

(c) las horas de trabajo son "substancialmente" más reducidas (alguna legislación nacional hace mención a un 20 por ciento más reducidas), de esta forma el empleo asimilado a empleo a jornada completa no está incluido; y

(d) las horas de trabajo son más reducidas "que las normales en el centro de trabajo implicado", lo que significa que los centros de trabajo con horas relativamente reducidas para todos los empleados están excluidos, como son los casos de trabajo a tiempo reducido o "desempleo parcial" por razones económicas, provisionales o técnicas.

A pesar de sus virtudes, esta definición (y las nacionales correspondientes) tiene una cantidad de puntos débiles o ambigüedades que se ponen de manifiesto con la información de este ejemplar de la Recopilación. Los más importantes son descritos en resumen a continuación.

En primer lugar, esta definición no se corresponde con las definiciones nacionales con finalidades estadísticas. Estas varían de un país a otro (ver Parte II) pero ampliamente hablando, tienden a referirse a un límite de horas específico, normalmente 30 ó 35 horas por semana. Esto es útil con vistas a la investigación, pero quiere decir que las estadísticas de trabajo a tiempo parcial no abarcan exactamente la misma población que legislación.

Sin embargo, ya que la mayoría de las definiciones estadísticas también se refieren a las horas normales de los trabajadores, o simplemente a lo que el trabajador denomina como su trabajo a tiempo parcial, las diferencias no deben ser grandes.

Un segundo problema atañe a los trabajadores temporales estacionales u ocasionales. Estos trabajadores trabajan normalmente menos horas sobre una

base anual, que es, con creces, el período de referencia para las horas de trabajo en leyes y convenios colectivos. Sin embargo, no hay trabajadores a tiempo parcial, en sentido usual, a menos que trabajen horas más reducidas durante sus períodos de empleo. La ambigüedad es creciente, debido a la presión constantemente creciente para horarios de trabajo más flexibles.

Japón es particularmente un caso relevante (ver Partes V y VI) ya que “trabajador a tiempo parcial” se refiere comúnmente de forma indiscriminada a los trabajadores temporales, ocasionales y a tiempo parcial, con el resultado de que una substancial proporción de “trabajadores a tiempo parcial” trabajan muchas horas. Además, algunos países han establecido “trabajo intermitente” como una forma regular de empleo, como en el caso de Francia (Ver Parte III). En tales casos, el trabajo estacional puede asimilarse a empleo regular a tiempo parcial, con igual paga mensual a lo largo del año.

Hay nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo en las que las horas de trabajo son “substancialmente más reducidas que las normales”, pero la paga, prestaciones y todas las otras condiciones son iguales que las de los trabajadores a jornada completa. Las organizaciones de trabajo de fin de semana descritos en la Parte V (ver en Bélgica, Francia y la República Federal de Alemania) son buenos ejemplos. A diferencia de las horas ligeramente más reducidas en algunos países para el trabajo a turnos, las reducciones del trabajo de fin de semana pueden ser a veces más del tercio de las horas normales, y como mínimo es común un 20 por ciento. Se establece a menudo en los contratos que las horas reducidas son una reconsideración de las compensaciones por el trabajo dominical, y que los trabajadores a tiempo parcial tienen la misma condición que los trabajadores a jornada completa.

¿Es esto trabajo a tiempo parcial? Si no es así, debería ser necesario modificar las definiciones.

También existen otros problemas. En algunas empresas, solo los empleados de dirección trabajan a jornada completa y el resto a tiempo parcial. ¿Qué son horas “usuales”? Algunas leyes y convenios especifican un número mínimo de horas a tiempo parcial. La necesidad de que las horas deben ser “substancialmente” más reducidas coloca a algunos trabajadores en la situación anómala de no estar ni a tiempo parcial ni a jornada completa.

Muchos trabajadores deben coger más de un trabajo a tiempo parcial, y aún horas de trabajo a jornada completa. Todo esto indica en parte los malentendidos, y una de las razones por las que las comparaciones internacionales sobre trabajo a tiempo parcial deben ser consideradas con gran precaución.

¿POR QUE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

El crecimiento del trabajo a tiempo parcial es debido a decisiones de empleadores y trabajadores. Si los empleadores no hubieran ofrecido oportunidades de empleo a tiempo parcial, o si los trabajadores no hubieran aceptado tales oportunidades, el trabajo a tiempo parcial no hubiera llegado a ser el mayor fenómeno del mercado del trabajo, como es actualmente.

Consecuentemente, debe preguntarse por qué el trabajo a tiempo parcial se ha fomentado desde las perspectivas de empleadores y trabajadores.

Del lado de los empleadores, el trabajo a tiempo parcial solo ha sido estimado atractivo en años recientes, con algún interés anterior en casos especiales. Aún actualmente, muchos empleadores ven el trabajo a tiempo parcial apropiado solamente para ciertos sectores u ocupaciones.

En algunos países, una razón importante del interés del empleador por el trabajo a tiempo parcial, es el coste. Mientras que los bajos salarios medios de los trabajadores a tiempo parcial pueden atribuirse en gran medida a las diferencias sectoriales y ocupacionales, algunos trabajadores a tiempo parcial en varios países reciben pagas horarias substancialmente más bajas que las equivalentes de los trabajadores a jornada completa. Aún más importante, en muchos países muchos elementos de costes laborales no salariales, tales como contribuciones a la Seguridad Social, no siempre se pagan para los trabajadores a tiempo parcial. Esto es especialmente cierto para los trabajadores a tiempo parcial con horas relativamente reducidas.

Más generalmente, los empleadores que son propicios para el trabajo a tiempo parcial tienden a ver las mayores ventajas en términos de flexibilidad de empresa (ver Posiciones de empleador y trabajador). El trabajo a tiempo parcial permite ajustes en las necesidades de funcionamiento, cuando hay puntas altas y bajas en las necesidades de personal durante el día o la semana.

Además puede permitir aumentos en las horas de funcionamiento sin la necesidad de un turno adicional total, y puede cubrir lagunas entre las horas de trabajo normales por semana y las horas de funcionamiento deseadas. Esto ha llegado a ser especialmente importante ya que las horas normales han descendido en muchos países. Otras ventajas observadas por los empleadores incluyen la productividad más elevada, y las tasas de absentismo más bajas de los trabajadores implicados, y el potencial que ofrece para retener y motivar a los empleados valiosos. En relación con este último punto, es particularmente instructivo el ejemplo de British Telecom en la Parte V.

A medida que los empleadores han llegado a familiarizarse más con el

trabajo a tiempo parcial, las ventajas han sido consideradas más frecuentemente como una superación de las posibles desventajas, tales como costes fijos crecientes por reclutamiento, formación y administración del personal; dificultades de horario; y problemas de comunicación. La experiencia parece haber sido muy convincente: casi la mitad de los sistemas de trabajo a tiempo parcial se han expandido y han hecho más flexibles las horas extraordinarias.

Los gobiernos, así como los empleadores, han ido especialmente lejos en la introducción del trabajo a tiempo parcial, como puede observarse en los muchos ejemplos de los programas para funcionarios en la Parte IV. No solamente son relativamente fácil de organizar los trabajos de los funcionarios sobre una base de tiempo parcial, sino que además, un fuerte incentivo adicional para los gobiernos es el potencial de promoción de empleo.

Aunque el trabajo a tiempo parcial es crecientemente atractivo para los empleadores, las necesidades de funcionamiento y las posturas de la dirección, han tendido a limitar el número de trabajos a tiempo parcial en el trabajo manual en la industria, así como entre el personal de dirección.

Además, algunos empleadores han sido acusados de limitar el trabajo a tiempo parcial, en la práctica, a "trabajo de mujeres", ya sea en trabajos industriales, de oficina o de ventas. Ya que parte de la concentración de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial es consecuencia de las decisiones de los empleadores, más que de las preferencias de la mujeres trabajadoras, no es necesario decir, que es un asunto controvertido y contencioso.

Por parte de los trabajadores existen muchas razones por las que se debe tratar de conseguir trabajo a tiempo parcial. Los estudiantes pueden desear utilizar su tiempo libre para ayudarse a pagar sus gastos personales o educativos. Los trabajadores con responsabilidades familiares pueden necesitar restringir sus horas de trabajo. Los trabajadores que ingresan o reingresan en el mercado de trabajo pueden preferir hacerlo con horas más reducidas. Los trabajadores mayores pueden desear dejar la vida de trabajo gradualmente o suplementar sus ingresos por jubilación. En una época de crecientemente diversificados modos de vida, algunos trabajadores pueden simplemente preferir horarios más reducidos con ingresos reducidos, de forma que puedan dedicar más tiempo a otras actividades. Sin embargo, debe tenerse presente que muchos sindicatos sostienen que el acceso libre al trabajo a tiempo parcial no es una medida adecuada para enfrentarse con dichas situaciones. Ver *Posiciones del empleador y trabajador*.

Una razón final para que la aceptación del trabajo a tiempo parcial, por los trabajadores, es que no haya trabajos a jornada completa disponibles. Es difí-

cil estimar la proporción de trabajadores a tiempo parcial que preferirían trabajos a jornada completa. La Tabla 1 proporciona algunos datos relevantes.

Tabla 1

Distribución de trabajadores a tiempo parcial según las razones principales para trabajar a tiempo parcial

	No querían trabajar a jornada completa	No encontraron trabajo a jornada completa	Otras razones
AUSTRALIA, 1986			
Varones	69.9	14.8	15.3
Hembras	83.8	5.3	10.9
Ambos sexos	81.0	7.2	11.8
BELGICA, 1986			
Varones	8.6	46.2	45.2
Hembras	21.2	31.6	47.2
Ambos sexos	19.4	33.7	46.9
CANADA, 1985			
Varones	66.5	33.5	
Hembras	72.2	27.8	
Ambos sexos	70.6	29.4	
ALEMANIA, RF, 1985			
Varones	22.6	77.4	
Hembras	64.8	35.2	
Ambos sexos	61.8	38.2	
REINO UNIDO, 1986			
Varones	24.2	20.7	54.9
Hembras	65.4	8.0	26.6
Ambos sexos	61.4	9.2	29.4
ESTADOS UNIDOS, 1986	46.1	11.1	42.8

Fuentes: Encuesta por muestra de la mano de obra nacional. Ver Parte II.

El gran número de “otras razones” para el trabajo a tiempo parcial no permite conclusiones definitivas, pero está claro que en la mayor parte de los países, una mayoría de trabajadores a tiempo parcial prefieren sus horas más reducidas. Esto es especialmente cierto, ya que “otras razones” incluye apartados tales como razones familiares, como en el caso de Bélgica.

Sin embargo, una minoría significativa de trabajadores a tiempo parcial,

variando desde un 7,2 por ciento en Australia hasta un 33,7 por ciento en Bélgica, estuvieron buscando empleo a jornada completa, pero no pudieron encontrarlo. La extensión para la que el trabajo a tiempo parcial es “voluntario” depende así en gran medida de las condiciones nacionales. Por otra parte, varios estudios han demostrado que algunos trabajadores a jornada completa preferirían horarios más reducidos aunque esto significara una paga más baja. La proporción de trabajadores es corrientemente baja -alrededor del 5 por ciento- y la cuestión es problemática y puede no indicar las intenciones verdaderas.

Aunque los empleadores y trabajadores, son sin lugar a dudas, los que en mayor medida toman decisiones sobre el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, no debe desestimarse el papel de los gobiernos en muchos países. Esto está incluido en una sección posterior sobre programas nacionales, que considera las medidas que ciertos gobiernos han tomado en el marco de la promoción de empleo y mejora de las condiciones de trabajo.

¿QUIENES SON LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL?

La anterior discusión de las causas del trabajo a tiempo parcial ayuda a definir los grupos que probablemente trabajen más a tiempo parcial. Ya que se dispone de una breve exposición sobre este punto en la Parte II, solamente se incluyen aquí unos pocos comentarios específicos.

El número de trabajadores a tiempo parcial en las economías de mercado industrializadas ha crecido alrededor del 30 por ciento en los últimos diez años. En gran parte de los países la proporción de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado constantemente entre hombres y mujeres.

Especialmente es de esperar que esto continúe, donde el nivel corriente de trabajo a tiempo parcial es menor que el 15 por ciento de la mano de obra.

Aunque faltan estadísticas de las economías planificadas centralmente (que consecuentemente no se incluyen en la Parte II) varias estimaciones sugieren que el trabajo a tiempo parcial está notablemente menos extendido que en las economías de mercado. Esto es aplicable principalmente a madres de niños pequeños, pensionistas, disminuidos y estudiantes (ver, por ejemplo, la información sobre la URSS en Parte IV). Sin embargo, tal como muchos temas relativos al tiempo del trabajo, el trabajo a tiempo parcial está siendo ahora discutido en estos países dentro del marco de reestructuración económica. Se ha pronosticado ampliamente, que con la reestructuración, la escasez de trabajo llegará a convertirse en exceso de trabajo. El

trabajo a tiempo parcial puede así comenzar a afectar a trabajadores que actualmente tienen empleo a jornada completa. Esto es especialmente cierto dado el énfasis actual en el desarrollo del sector servicios, el interés creciente en aumentar las horas de funcionamiento de la maquinaria y del equipo, y la reputación de los trabajadores a tiempo parcial de un nivel de productividad más alta. Puede esperarse también que la descentralización de las decisiones relativas a las relaciones de empleo hasta el nivel empresarial, facilite el desarrollo del trabajo a tiempo parcial.

El crecimiento del trabajo a tiempo parcial en las economías de mercado está claramente relacionado con la creciente participación de las mujeres en el potencial laboral. La proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial se aproxima a la mitad de todas las mujeres trabajadoras en unos pocos países, y en la totalidad, aproximadamente una de cada cuatro mujeres trabajadoras es trabajadora a tiempo parcial. Esto contrasta vivamente con el hecho de que aproximadamente solo uno de cada 25 hombres trabajadores trabaja a tiempo parcial. Desde otra perspectiva, las mujeres constituyen alrededor de las dos terceras partes de los trabajadores a tiempo parcial, y en algunos países la proporción se aproxima a los nueve décimos. Aunque las mujeres trabajadoras a tiempo parcial tienden a ser casadas y a estar concentradas en grupos de edad media, hay numerosas excepciones y diferencias nacionales.

Los trabajadores a tiempo parcial se concentran en el sector servicios y en trabajos relativamente no cualificados. En algunos países, sin embargo, tales como Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos, uno de cada cinco o seis trabajadores a tiempo parcial es profesional o directivo.

De nuevo parece apropiado ser precavido frente a una generalización excesiva. En particular, debe recordarse que el trabajo a tiempo parcial abarca una gama muy grande de horas trabajadas, además de diferentes categorías de trabajadores. Hay diferencias importantes entre trabajar un 20 por ciento y trabajar un 80 por ciento del tiempo total, y existe la evidencia de que las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial están distribuidas relativamente de forma pareja a través de varios períodos de tiempo. Dentro de cada categoría de tiempo se encuentran personas de ambos sexos y con diferentes niveles de edad, cualificaciones y otras características.

LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

La principal razón de escoger el trabajo a tiempo parcial como materia de este ejemplar de la *Recopilación*, es la de los problemas que surgen por la

protección de los trabajadores. Se han encontrado limitaciones a la protección en casi todas las áreas de la legislación social y laboral. Ha habido progresos en los años recientes, y la situación varía claramente de un país a otro, pero al menos, algunos trabajadores a tiempo parcial se enfrentan con las desventajas de sus condiciones de trabajo en casi todos los países.

Protección legislativa para trabajadores a tiempo parcial

Las hojas informativas sobre hechos legislativos de la Parte III muestran ciertos problemas de la legislación general. Incluyen:

- Lagunas y ambigüedades en el alcance de la legislación. Mucha legislación está redactada como si todos los trabajadores fueran trabajadores a jornada completa. Puede ser el resultado de incluir por analogía a los trabajadores a tiempo parcial, pero también puede significar que hay problemas en la práctica o incluso que dichos trabajadores son juzgados por tribunales de forma que quedan fuera de la protección de alguna legislación.

- Mínimos. Alguna legislación no se aplica explícitamente a trabajadores que trabajan menos de un número específico de horas a la semana o que ganan menos de unos ingresos específicos. Estas exclusiones pueden ser amplias, como en el caso de Austria y el Reino Unido, o pueden aplicarse solamente a la legislación sobre un aspecto específico de las condiciones de trabajo.

- La carencia de previsiones especializadas que tengan en cuenta las circunstancias específicas de los trabajadores a tiempo parcial. A veces, por ejemplo, trabajadores que cambian de trabajo a jornada completa a trabajo a tiempo parcial pueden ser severamente penalizados desde el punto de vista de las pensiones, prestaciones por desempleo y otras materias.

- Combinaciones de trabajo a tiempo parcial y temporal. En algunos países, trabajo a tiempo parcial puede significar casi automáticamente empleo temporal. En tales casos, la falta de protección puede provenir de la condición de temporal más que de las reducidas horas de trabajo, pero si no hay acceso al trabajo permanente a tiempo parcial, el resultado práctico es que los trabajadores a tiempo parcial están desprotegidos.

La situación en las economías planificadas centralmente merece especial atención. En estos países, los códigos de trabajo incluyen las principales categorías de protección al trabajador y son aplicables a los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, un trabajador normalmente no está habilitado para trabajo a tiempo parcial a no ser que existan justificaciones especiales,

tales como las de las madres de niños pequeños. Tal como se advirtió antes, esto debe cambiarse.

La información en el resto de esta sección está dispuesta de acuerdo a las categorías legislativas específicas incluidas en la Parte III. Se incluyen previamente en esta introducción las definiciones.

Normas. En unos pocos países, tales como Francia, la República Federal de Alemania y España, se ha establecido una norma legal general de no discriminación entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Las interpretaciones de esta norma, sin embargo, varían considerablemente, y en muchos casos las implicaciones para condiciones específicas de trabajo han quedado sin aclarar. Más aún, la fuerza de la aplicación de la norma es diferente, como en la República Federal de Alemania donde la ley establece explícitamente que las disposiciones de los convenios colectivos sobre trabajo a tiempo parcial pueden establecer normas inferiores a las enunciadas en la ley.

Algunos países, por ejemplo Austria y el Reino Unido, no incluyen una norma general de igual tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial en su legislación laboral, pero los trabajadores a tiempo parcial que trabajan un mínimo de horas a la semana están incluidos en las disposiciones protectoras básicas. Un cierto número de otros países, tales como Bélgica, Italia, Luxemburgo, Portugal, Suecia, Suiza, y todos los países de economía planificada, incluyen indirectamente el principio de no discriminación en el tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial, aplicando su legislación social y laboral a todos los empleados excepto donde se haya establecido específicamente de otra forma. Existen también combinaciones de los anteriores planteamientos. Por ejemplo, en Canadá, determinadas normas de empleo mínimo se aplican a todos los trabajadores, otras medidas protectoras excluyen a los trabajadores a tiempo parcial con menos de un mínimo número de horas fijado a la semana, y aún otros temas se remiten a la negociación colectiva.

En general los términos de empleo de los trabajadores a tiempo parcial están en gran medida determinados en el planteamiento legislativo general para la cuestión del trabajo a tiempo parcial y las normas que lo rigen. Confusiones tales como los objetivos legales contribuyen a la inseguridad en el empleo a tiempo parcial. Aunque las normas generales o la legislación amplia sobre trabajo a tiempo parcial no evitan siempre las condiciones adversas de trabajo, ayudan a clarificar la situación a los empleadores, trabajadores y sus sindicatos, y a los sistemas judiciales. Más aún, las normas generales pueden ser fácilmente difundidas y ayudar a superar la complejidad, por no decir impenetrabilidad, de alguna legislación y normativas.

Salarios y gratificaciones. Una limitada mayoría de los países examinados estipulan salarios y gratificaciones en su legislación para los trabajadores a tiempo parcial. En muchos países el asunto se remite a la negociación colectiva, a veces combinado con requisitos de salario mínimo u obligaciones directas o indirectas relativas a la legislación sobre igual tratamiento de hombres y mujeres trabajadores.

Algunos países, tales como Canadá y Estados Unidos, incluyen a todos los trabajadores a tiempo parcial en su legislación sobre salario mínimo mientras que otros, por ejemplo los Países Bajos, exigen que los trabajadores a tiempo parcial trabajen un número mínimo de horas para ser incluidos en dicha legislación.

Donde ciertas gratificaciones y prestaciones no están relacionados con el tiempo de trabajo, por ejemplo ayudas por ropa de trabajo, ayudas familiares o uso de las instalaciones de la empresa, los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa en países tales como la República Federal de Alemania, y todos los países de economía planificada.

Las prestaciones y gratificaciones a nivel empresarial que no son exigidos por la legislación, varían de un país a otro. En algunos países, pueden ser muy significativas, seguro sanitario y dental en los Estados Unidos, por ejemplo, o los planes de pensiones a nivel empresarial disponibles en muchos países. Estas "prestaciones suplementarias" se deniegan a veces a los trabajadores a tiempo parcial, o ellos tienen acceso en términos menos que proporcionales (ver *Trabajo a tiempo parcial en la práctica*).

Horas extraordinarias. Mientras que casi toda la legislación nacional prevé pago de pluses o tiempo libre compensatorio por el tiempo extratrabajado por los trabajadores a jornada completa, el trabajo en exceso sobre las horas programadas para los trabajadores a tiempo parcial, tiende a ser ignorado. En muchos países, los trabajadores a tiempo parcial están incluidos en las mismas normas que los trabajadores a jornada completa - a no ser que los convenios colectivos incluyan conciertos diferentes (lo que raramente hacen). Esto puede significar que un trabajador a tiempo parcial puede ser requerido para trabajar más horas de las programadas, hasta las horas de los trabajadores a jornada completa, sin serle pagado un plus, o serle concedido tiempo de ausencia complementario.

Unos pocos países han introducido normativas sobre el trabajo fuera de las horas programadas. En Bélgica y Francia, las horas extra pueden hacerse solamente si el trabajador a tiempo parcial está de acuerdo. Si las horas extras regularmente van más allá de cierto límite, deben ser compensadas

con tiempo libre, o bien el contrato tiene que ser modificado, teniendo en cuenta el aumento de las horas de trabajo. En España, la cantidad de trabajo fuera de las horas programadas, permitida a los trabajadores a tiempo parcial es proporcional a las horas extraordinarias permitidas para los trabajadores a jornada completa. En Suiza, las horas extraordinarias se definen como horas trabajadas por encima de las acordadas o usuales, o fijadas en el contrato laboral normalizado o en el convenio colectivo. Este tipo de definición abarca automáticamente el trabajo fuera de las horas programadas.

Vacaciones anuales y días festivos. En muchos países, los trabajadores a tiempo parcial reciben permiso anual proporcional, ya sea por ley o a través de convenios colectivos. En algunos países, sin embargo, se aplican mínimos para las horas de trabajo. Estos varían desde 35 horas al mes en Finlandia hasta las 120 horas al mes en Irlanda, o aún tan altos como el 90 o 95 por cien de las horas normales de trabajo al año en algunas provincias de Canadá. Hay también límites para los derechos a días festivos oficiales. En algunos casos existen regulaciones especiales relativas a los días festivos oficiales. Por ejemplo, si un día festivo cae en un día que normalmente no es laborable para un trabajador a tiempo parcial puede que no se conceda una compensación.

Despido. La mayoría de los países aplican las mismas normas para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Unos pocos, tales como Nueva Zelanda, remiten la cuestión a la negociación colectiva. Se encuentran a veces mínimos con respecto a tiempo de preaviso, subsidio de paro y otras protecciones por despido. Las disposiciones protectoras en ciertos países solamente incluyen aquellos trabajadores a tiempo parcial que trabajan un mínimo establecido de horas, tal como un quinto de las horas normales de trabajo (Austria), 15 horas a la semana (Dinamarca), 16 horas a la semana u ocho horas a la semana después de cinco años de servicios continuados (Reino Unido), o 18 horas a la semana (Irlanda).

Paga por enfermedad. Aunque algunos países exigen que los trabajadores a tiempo parcial reciban pagas por enfermedad proporcionales, existen límites en varios casos. La legislación austríaca, por ejemplo, excluye a aquellos trabajadores que trabajan menos de un quinto de las horas normales de trabajo y eleva el mínimo hasta 20 horas de trabajo a la semana para empleadas de hogar y personal doméstico asalariado.

Otros mínimos son: un mínimo de 40 horas durante las últimas cuatro semanas (Dinamarca), diez horas a la semana o 45 horas al mes para los asalariados (República Federal de Alemania), un mínimo de ingresos mensuales de 75 marcos (República Democrática Alemana), 16 horas a la semana u

ocho horas a la semana después de cinco años de servicios continuados (Reino Unido), y 200 horas de trabajo en los anteriores tres meses (Francia).

Algunos de estos mínimos crean problemas especiales para aquellos trabajadores a tiempo parcial cuyas horas de trabajo no están distribuidas regularmente a lo largo de la semana o el mes. Los trabajadores pueden no estar habilitados aún cuando trabajen un promedio por encima del límite, pero no durante el período de cualificación, por ejemplo, en Dinamarca, Francia o la República Federal de Alemania. Algunos países han ajustado sus sistemas de Seguridad Social con vistas a eliminar o mitigar dichos problemas. En Bélgica, por ejemplo, el derecho a seguro de enfermedad está condicionado a la realización de 120 días de trabajo de al menos tres horas al día durante un período de seis meses, o a un total de 400 horas de trabajo durante el mismo período. El período puede extenderse hasta un máximo de 18 meses para trabajadores que, a causa de la forma en que está organizado su tiempo de trabajo, no pueden cumplir estos requisitos en un período de seis meses.

En muchos países, la cuantía de la paga por enfermedad se calcula sobre la base del ingreso medio obtenido durante un cierto período de tiempo anterior a la baja por enfermedad. Esto puede ser desventajoso para aquellos con horarios e ingresos irregulares. Los períodos más largos para los cálculos de los ingresos, por ejemplo, un año en el caso de Suecia, son más favorables para los trabajadores a tiempo parcial irregular.

En muchos casos no es clara la situación de los trabajadores a tiempo parcial que caen enfermos durante sus días, semanas o meses libres.

Normalmente, los trabajadores a tiempo parcial no reciben ninguna compensación por dichos períodos.

Pensiones. La legislación sobre pensiones es altamente compleja, y los esquemas varían considerablemente de un país a otro. Aquí, la información trata sobre la causación de derechos y el cálculo de prestaciones. Esto está restringido a los programas nacionales.

En algunos países se concede una pensión mínima aunque el beneficiario no haya estado empleado previamente. Esto incluye pensiones para personas por debajo de un cierto nivel de ingresos en Australia, Nueva Zelanda y Portugal, pensiones mínimas para ancianos en Austria, Grecia, Italia, Luxemburgo, España, Suiza y el Reino Unido; y pensiones básicas uniformes en Canadá, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. En estos casos, los trabajadores a tiempo parcial no están en desventaja. Sin embargo, las prestaciones adicionales basadas en aportaciones son con frecuencia más importantes que la pensión mínima.

Las aportaciones a ciertos planes de pensiones, y de este modo la posibili-

dad de prestaciones, pueden estar basadas en unos ingresos mínimos como en Austria, o en un mínimo de horas de trabajo, por ejemplo, 10 horas a la semana en Dinamarca y 19 horas a la semana en Irlanda. Algunos países tienen mínimos para los ingresos y las horas, por ejemplo, 15 horas a la semana y unos ingresos mínimos en la República Federal de Alemania, o tres cuartos de las horas normales y unos ingresos mínimos en Japón.

Pueden establecerse medidas especiales para cualificar a los trabajadores a tiempo parcial, como en Francia, donde se requiere unos ingresos mínimos en un período de tres meses para tener derecho a las aportaciones y cobertura.

Este período de tres meses puede ser extendido, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

El cálculo de las prestaciones puede también afectar significativamente a los trabajadores a tiempo parcial. En este caso, sin embargo, algunas normas pueden ser ventajosas para los trabajadores a tiempo parcial, en vez de ser desventajosas o neutrales. Depende mucho de si el trabajador ha tenido períodos de trabajo a jornada completa.

Cuando las prestaciones se calculan en base a las ganancias más recientes, como en Grecia donde se basan en los dos últimos años, los trabajadores a tiempo parcial con un empleo anterior a jornada completa, tienen pensiones claramente reducidas. Esto ha conducido a un sistema especial en Italia, donde se ha hecho un reajuste al sistema de cálculo de prestaciones de pensiones (2 por ciento del salario medio en los cinco años finales, multiplicado por el número de años de seguro) de forma que en el caso de cambiar de empleo a jornada completa a empleo a tiempo parcial o viceversa, el porcentaje del 2 por ciento se aplica al salario medio anual a jornada completa en los cinco años finales, pero al calcular el número de años de seguro, los períodos de empleo a tiempo parcial se ajustan a sus equivalentes a jornada completa. Otros sistemas son equitativamente neutrales, tal como aquellos que están basados en ganancias a lo largo de la vida (República Federal de Alemania, Suiza). Algunos países utilizan los años de ingresos más altos (10 en Francia, 15 en Suecia y 20 en Noruega), o ingresos en períodos alternativos (de 40 a 45, y de 45 a 50 años de edad, o los últimos diez años en Austria), que pueden ser favorables para los trabajadores a tiempo parcial que hayan trabajado anteriormente a jornada completa.

Seguro de desempleo. Varios países aplican las mismas condiciones, con o sin límites, para el acceso al seguro de desempleo y a los planes de pensiones. Muchos, incluyendo todos los países de economía de mercado planificada, Australia, Grecia, Italia y Suiza, proveen las mismas prestaciones de

desempleo sobre una base proporcional para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores a jornada completa sin niveles mínimos. Con ciertas condiciones de ingresos, los trabajadores a tiempo parcial en unos pocos países, por ejemplo en Bélgica y Nueva Zelanda, pueden incluso recibir las mismas prestaciones de desempleo que los trabajadores a jornada completa.

Cuando existen mínimos en horas trabajadas, pueden ser relativamente bajos (cinco horas a la semana en los Países Bajos) o pueden ser substituidos por límites de ingresos (Austria, Reino Unido), o puede dársele a los trabajadores la posibilidad de escoger entre un mínimo de ingresos o de horas de trabajo (Canadá). En Noruega, el mínimo de ingresos al año para los trabajadores a jornada completa se extiende a más de tres años para los trabajadores a tiempo parcial.

Existen a veces condiciones más rigurosas para los derechos a pensiones que para el derecho al seguro de desempleo. Para poder optar a las prestaciones de desempleo, en algunos países, debe no solamente haber trabajado y cotizado durante un cierto período mínimo, sino que también debe haber trabajado un cierto número de horas a la semana. Frecuentemente, el mínimo de horas es relativamente grande: 15 en Dinamarca, 17 en Suecia, 18 en Finlandia, la República Federal de Alemania e Irlanda, 20 en Luxemburgo y 22 en Japón.

La definición de los períodos de cualificación mediante un número mínimo de horas a la semana, puede dar lugar a desventajas para aquellos trabajadores con horarios de trabajo irregulares o alternativos, a no ser que se consideren extensos períodos de promedio. Por ejemplo el promedio es por un mes en Dinamarca y el mínimo es 1.014 horas en los 12 últimos meses en Francia (incluso por debajo de este mínimo, los trabajadores aún reciben prestaciones reducidas de desempleo en Francia).

En algunos países, el trabajo a tiempo parcial puede eliminar la elegibilidad para prestaciones de desempleo, y aún por debajo de ciertos mínimos no ha lugar a nuevas prestaciones. Esto desanima al desempleado de aceptar trabajo a tiempo parcial o penaliza a trabajadores que caigan por debajo del mínimo en nuevos trabajos.

Consulta y negociación. Prácticamente todos los países que tienen legislación sobre consultas y negociación de los representantes de los trabajadores incluyen, directa o indirectamente, las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en sus procedimientos de consulta. Las exigencias más comunes están relacionadas con la introducción del trabajo a tiempo parcial, horario de trabajo y otras condiciones del trabajo, y los traslados de

trabajo de jornada completa a tiempo parcial o viceversa.

En algunos casos, la obligación de consultar solamente existe en empresas con un determinado número mínimo de empleados (cinco en la República Federal de Alemania, 30 en Finlandia). La amplitud de los derechos de consulta y negociación varían considerablemente, y a veces están redactados en términos generales tales, que su aplicación a las cuestiones del trabajo a tiempo parcial tiene que ser precisada por los tribunales. En unos pocos países, tal como Austria y Nueva Zelanda, la consulta y negociación, se llevan a cabo dentro de la estructura de los laudos industriales y convenios voluntarios. En aquellos casos en los que no se aplican disposiciones legales (Canadá, Dinamarca, Grecia, Irlanda, Japón, Suiza, el Reino Unido y Estados Unidos), los convenios colectivos pueden incluir una obligación de consultar o negociar sobre aspectos del trabajo a tiempo parcial.

Derechos sindicales. Muchos de los países estudiados no hacen distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, en relación con los derechos de los sindicatos, tales como el derecho a votar y ser candidato a la elección para los órganos representativos de los empleados, o para participar en actividades sindicales. Las pocas excepciones incluyen Irlanda, donde solamente aquellos empleados a "plena dedicación" pueden votar o ser candidatos a las elecciones para representante del trabajador; los Países Bajos, donde los trabajadores deben trabajar al menos un tercio de las horas normales; Noruega, donde para las mayores modalidades de representación del empleado, todos los empleados son elegibles para votar y presentarse a la elección, con independencia de las horas trabajadas, pero solamente aquellos que trabajen como mínimo un 50 por ciento de las horas a jornada completa pueden votar o presentarse a la elección para los consejos de empresa; y Suiza, donde no hay disposiciones legales sobre elegibilidad de trabajadores a tiempo parcial. En Francia, las normas establecen que un empleado con más de un trabajo a tiempo parcial, solo puede tener funciones representativas en una empresa, y que los trabajadores a tiempo parcial no pueden reducir su tiempo de trabajo en más de un tercio para llevar a cabo sus deberes como representantes. En el Reino Unido, solamente aquellos que trabajan 16 horas o más a la semana, u 8 horas o más después de cinco años de servicio con el mismo empleador, tienen derecho a ausentarse para deberes o actividades sindicales.

Otras disposiciones. La más importante de las otras disposiciones que se aplican a los trabajadores a tiempo parcial, es el derecho a contrato o declaración por escrito sobre las condiciones de empleo. Esto es importante porque los contratos escritos normalmente regulan condiciones tales como horas

de trabajo, horario y horas extraordinarias, y pueden también incluir materias importantes tales como protección por despido improcedente o subsidio de desempleo. Los que no tienen contrato escrito pueden tener dificultades para proteger sus intereses o evitar condiciones adversas de trabajo, a no ser que la legislación laboral sea extraordinariamente pormenorizada. Los contratos escritos que especifican las condiciones de trabajo, en particular horas de trabajo y horario, son exigidos para todos los trabajadores a tiempo parcial en Bélgica, Bulgaria, Finlandia, Francia, Italia, Polonia, España y Suecia. En Irlanda, solamente aquellos trabajadores a tiempo parcial que trabajen al menos 18 horas a la semana para el mismo empleador, tienen derecho a una declaración escrita de las condiciones de empleo, detallando, entre otras cosas, pagas por enfermedad y derecho a pensión. En el Reino Unido, solo los que trabajen 16 horas o más a la semana u ocho horas o más después de cinco años de empleo con el mismo empleador tienen derecho a una declaración escrita de los términos y condiciones del empleo.

Otra disposición importante, es la relativa a la prioridad para las colocaciones disponibles a jornada completa para los trabajadores que quieran cambiar el trabajo de tiempo parcial a jornada completa. Dicha prioridad se encuentra, por ejemplo, en la legislación de Bélgica, Finlandia, Francia, la República Democrática de Alemania, Grecia, Italia y Noruega. A veces, se incluye una obligación para los empleadores, para tomar medidas relativas a la formación que necesita un trabajador a tiempo parcial para desempeñar un trabajo a jornada completa, como sucede en Finlandia. En cuanto a esto, algunos países como Francia y la República Federal de Alemania, estipulan que los empleadores tienen la obligación de informar a aquellos de sus trabajadores que muestren interés por cambiar la duración y la distribución de las horas de trabajo de acuerdo con las posibilidades que haya en la empresa. Asimismo, en unos pocos países, como Noruega, un empleado a jornada completa tiene derecho a reducir sus horas de trabajo, si se puede hacer sin un inconveniente especial para la empresa, y si está justificado por razones sociales, de bienestar u otras razones importantes. Lo anterior se aplica en Suecia con fines de formación, actividades sindicales y cuidado de los hijos. La mayoría de los países de economía planificada otorgan acceso prioritario al trabajo a tiempo parcial a categorías especiales de trabajadores, tales como mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores minusválidos o pensionistas.

Las horas de trabajo y el horario, normalmente se tratan en el convenio colectivo o en los conciertos individuales. En algunos países, la legislación incluye detalles especiales, tales como trabajo intermitente (Francia), trabajo

a petición o reparto de trabajo (República Federal de Alemania).

Protección de trabajadores a tiempo parcial y negociación colectiva.

La amplitud de la protección de los trabajadores a tiempo parcial depende de la negociación colectiva y de las prácticas a nivel empresarial, así como de la legislación. La legislación y la negociación colectiva, pueden ser contempladas como medios complementarios de protección. El peso relativo dado a cada una de ellas es una función de los sistemas nacionales de relaciones industriales.

Hay poca información, y casi sin estar sistematizada, sobre las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial, a niveles empresarial, sectorial y nacional en varios países. La recopilación de acuerdos y prácticas en la Parte V es más bien ilustrativa que representativa. Sin embargo, pueden hacerse unos pocos comentarios sobre el papel de la negociación colectiva relativa al trabajo a tiempo parcial.

Como puede verse en la sección anterior y en la Parte III, la amplitud existente sobre disposiciones detalladas en algunos países y específicas en la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial, varía considerablemente. En algunos países, la normativa es extensa, y el papel de la negociación colectiva es fundamentalmente el de tratar materias administrativas y prácticas que pueden variar de una industria a otra, o de una empresa a otra.

En otros casos, el sistema de negociación colectiva es el que regula muchas de las condiciones básicas del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Aunque pudiera pensarse que la negociación colectiva aumenta en todos los casos la protección de las disposiciones legislativas, no sucede siempre así. En la República Federal de Alemania, por ejemplo, es posible que los convenios contengan disposiciones, que son menos favorables que la ley. Se permite esto en una disposición específica en la legislación sobre trabajo a tiempo parcial.

La protección proporcionada por la negociación colectiva depende, desde luego de la fuerza relativa del empleador y de los sindicatos. En muchos países, depende a su vez del nivel de la negociación, es decir, ya se haga a nivel nacional, sectorial o de centro o empresa. En tales países, los sindicatos tienden a presionar por el más alto nivel posible de negociación.

En algunos países, los acuerdos a alto nivel pueden llegar a ser el marco de los acuerdos a pequeño nivel.

En algunos países, hay una mayor o menor tendencia a preferir la nego-

ciación colectiva que la legislación sobre tiempo de trabajo y otras materias. En estos países, la protección proporcionada por la negociación colectiva varía considerablemente. En Dinamarca, por ejemplo, que tiene muy pocas disposiciones legislativas, los convenios a nivel nacional regulan las condiciones de trabajo de casi todos los trabajadores. En la práctica, estos convenios proporcionan una protección bastante extensa a los trabajadores a tiempo parcial. En una menor medida, puede decirse lo mismo de los convenios sectoriales en Italia. Por otra parte, en algunos países, solamente una minoría de trabajadores están incluidos en los convenios colectivos, y las condiciones para otros, especialmente los empleados en las empresas más pequeñas, o en ciertas industrias u ocupaciones, pueden ser muy precarias. Este es especialmente el caso de Canadá, Japón y los Estados Unidos. Un examen de la Parte V, pondrá de relieve un número de ejemplos de condiciones inferiores, aún donde existen convenios colectivos.

En la discusión anterior sobre normas legislativas, se observa que la norma principal que se ha establecido es la de igual tratamiento de los trabajadores a tiempo parcial y jornada completa. Los límites y lagunas, desde luego, pueden limitar la aplicación de esta norma, pero el planteamiento (y quizá también la tendencia futura) es claro. En los países donde esta norma tiene gran vigor en la legislación, aún de forma implícita, tiende a ser seguida en la negociación colectiva. El principio de igual trato, sin embargo, no es aceptado en todos los países, excepto quizá en el sector público. El trabajo a tiempo parcial es aún visto, en algunos casos, como una situación especial que permite un coste laboral más bajo, y para el que no hay una razón especial para que los costes salariales, beneficios, pensiones, protección contra el despido y cualesquiera otras condiciones, deban ser equivalentes.

Las excelentes condiciones que proporcionan algunas empresas no deben permitir disfrazar esta realidad.

PROGRAMAS NACIONALES SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Como puede verse en la Parte IV, el aumento del trabajo a tiempo parcial, está frecuentemente acompañado y apoyado por medidas y programas nacionales. Estas alientan a los empleadores a introducir o aumentar el trabajo a tiempo parcial mediante incentivos financieros o la eliminación de barreras legales, o relativas a costes; o proporcionan ventajas para los trabajadores que hacen más atractivo el trabajo a tiempo parcial, u ofrecen acceso al tra-

bajo a tiempo parcial en circunstancias especiales. Además, los gobiernos promocionan el trabajo a tiempo parcial, o mejoran el acceso al mismo para sus propios empleados. Todas estas medidas tienen objetivos sociales o de empleo, y normalmente tienen ambos objetivos.

Incentivos económicos para los empleadores

Los incentivos económicos para los empleadores toman normalmente la forma de subvenciones a lo largo de ciertos períodos de tiempo, para los costes relativos a la introducción de trabajo a tiempo parcial (ver el Programa de la Junta de Horarios de Trabajo Alternativo en la Provincia de Quebec, Canadá; y Reparto de Trabajo en el Reino Unido, en la Parte IV).

Otras medidas versan sobre la eliminación de la falta de incentivos en relación con los costes de la Seguridad Social. (Ver el ejemplo de Francia y los programas de formación de jóvenes para el trabajo a tiempo parcial en Bélgica en la Parte IV).

Además hay un cierto número de medidas sobre barreras legales relativas a costes que no están incluidos en ninguna parte de esta Recopilación. Algunas de estas medidas son relativas a la introducción de nuevos sistemas de cálculo del número de empleados con vistas a los requisitos legislativos, tal como el establecimiento de comités de empresa, normas relativas a despidos o requisitos relativos a instalaciones en el centro de trabajo. En algunos casos, los trabajadores a tiempo parcial se consideran como medio trabajador, los trabajadores por debajo de cierto número de horas, no son considerados en ningún caso, o el número de trabajadores se calcula en proporción a las horas trabajadas. Disposiciones de este tipo existen en Bélgica, Francia, la República Federal de Alemania, Italia, los Países Bajos y Noruega.

Incentivos económicos para los trabajadores

Los incentivos económicos que motivan a los trabajadores a aceptar trabajo a tiempo parcial suelen encontrarse en casi todos los planes de jubilación parcial. También se encuentran en programas tales como el de interrupción de la carrera con tiempo de trabajo reducido, en Bélgica (ver Parte IV), o en planes para personas desempleadas que aceptan empleo a tiempo parcial, tal como el trabajo a tiempo parcial para jóvenes en los programas comunitarios en Italia (ver Parte IV). Estas medidas compensan la pérdida de ingresos originados por el cambio de trabajo a jornada completa a trabajo a tiempo parcial, o proporcionan beneficios por desempleo parcial para aque-

llas personas desempleadas que aceptan trabajar a tiempo parcial en vez de estar totalmente desempleadas.

Las medidas relativas a la cobertura en la Seguridad Social se describen previamente en la sección sobre protección legislativa para trabajadores a tiempo parcial.

Iniciativas para el empleo público. La medida de promoción más común, con mucho, en los países estudiados es la de trabajo a tiempo parcial en el empleo público. Particularmente en los años recientes, se ha promocionado activamente el trabajo a tiempo parcial, como en los Estados Unidos donde los objetivos cuantitativos deben ser propuestos para los aumentos de trabajos a tiempo parcial (ver Parte IV). Frecuentemente, se han establecido normas liberales relativas al número permitido de trabajadores a tiempo parcial, al número de años que pueden ser trabajados a tiempo parcial, y las razones por las que se puede solicitar el trabajo a tiempo parcial. En muchos países, el trabajo a tiempo parcial es ahora posible, no solamente con la finalidad de jubilación parcial y para aquellos funcionarios con responsabilidades familiares, sino también por motivos personales. Este es el caso de Australia, Bélgica, Canadá, Francia, la República Federal de Alemania, Italia, Nueva Zelanda, Suecia y los Estados Unidos. Además, cierto número de países, por ejemplo Australia, Canadá, Italia, Nueva Zelanda, Suecia y los Estados Unidos, han introducido trabajos a tiempo parcial en el empleo público.

A veces, ciertas gratificaciones, prestaciones suplementarias y el cálculo de la antigüedad en general, o con fines específicos, son los mismos para funcionarios a jornada completa y a tiempo parcial. El principal objetivo de tales favorables condiciones, aparte de consideraciones sociales, es la promoción de empleo. Para aumentar la contratación, se ha introducido en unos pocos casos (en Bélgica, por ejemplo, y en un estado de la República Federal de Alemania) trabajo a tiempo parcial obligatorio a un 80 o 75 por ciento de las horas de trabajo normales, para nuevos empleados durante su primer año de empleo.

El trabajo a tiempo parcial en el empleo público, ha aumentado en importancia, porque es fundamentalmente en los empleos públicos donde ha habido éxito al introducir en gran escala el trabajo a tiempo parcial para puestos de dirección y altamente cualificados.

Autorizaciones especiales para trabajar a tiempo parcial por razones sociales.

Cierto número de países han establecido una autorización para trabajar a

tiempo parcial por razones sociales. Tales autorizaciones reflejan las necesidades y preferencias de trabajadores en circunstancias especiales.

La jubilación parcial, es, con mucho, el tipo más común de derecho especial para trabajar a tiempo parcial por razones sociales. El trabajo a tiempo parcial antes y después de la edad de jubilación es crecientemente popular como una forma de combinar preferencias personales, consideraciones de ingresos y promoción de empleo. Es también atractivo desde el punto de vista del bienestar mental y físico del beneficiario, porque hay un cambio gradual y no abrupto en el modo de vida en la jubilación. La jubilación parcial se puede encontrar frecuentemente en combinación con la promoción de empleo para trabajadores jóvenes o desempleados (ver contratos solidarios-jubilación parcial en Francia, o el plan de relevo de trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido, Parte IV). Muchos programas ofrecen incentivos substanciales a los trabajadores, compensando parcialmente la pérdida de ingresos y a través de medidas especiales para evitar desventajas en relación con el cálculo de las prestaciones por pensión.

El segundo plan más común, es el de trabajo a tiempo parcial por responsabilidades familiares, en particular trabajo a tiempo parcial de los padres. La mayoría de los países que figuran en la Parte IV tienen dichos planes. Se aplican tanto a los empleos públicos como en general. Con unas pocas excepciones en que están restringidos a las mujeres, están generalmente pensados para ayudar a hombres y mujeres a armonizar la vida de trabajo con las responsabilidades familiares. Aunque son propuestos para promover la igualdad en el mercado de trabajo, en la práctica estos programas son utilizados principalmente por las mujeres. Aparte de la distribución tradicional de las papeles en la familia, puede haber alguna razón por el hecho de que solamente Finlandia y Suecia incluyen alguna fórmula de compensación por la pérdida de ingresos, debido al trabajo a tiempo parcial de los padres.

Los planes de trabajo a tiempo parcial para trabajadores jóvenes, intentan normalmente promover el ingreso en la vida del trabajo proporcionando trabajos a tiempo parcial e ingresos en combinación con la formación y enseñanzas complementarias. Frecuentemente, pero no siempre, incluyen incentivos para trabajadores jóvenes o para sus empleadores (ver anteriormente). También incluyen trabajo a tiempo parcial obligatorio para las personas recientemente contratadas en orden a incrementar la contratación, como ha sido el caso en el empleo público de unos pocos países (ver anteriormente). Los planes para promover el empleo de los jóvenes y desempleados están también frecuentemente combinados con los programas de jubilación parcial.

Menos común es el permiso educativo a tiempo parcial. Tal permiso puede ser preferido al permiso a tiempo total por razones de ingresos u otras razones. Los planes nacionales pueden encontrarse principalmente en los países Escandinavos y en algunos países de economía planificada (ver trabajo a tiempo parcial para formación complementaria y para inmigrantes que asisten a cursos de sueco básico en Suecia, Parte IV).

El crecimiento de la autorización para trabajo a tiempo parcial por razones sociales, refleja la importancia de las diversas necesidades y preferencias de los trabajadores. Muchos trabajadores han cogido trabajos a tiempo parcial por dichas razones aunque no participen en planes convencionales. Una ventaja de los planes convencionales, es que pueden proporcionar compensación por pérdida de ingresos, lo que amplía grandemente el número de trabajadores que pueden acceder al trabajo a tiempo parcial como respuesta a sus circunstancias especiales.

Promoción de trabajo a tiempo parcial y de empleo

Muchos de los programas nacionales descritos anteriormente, incluyen la promoción de empleo como una meta importante. La creación de trabajos a tiempo parcial ha contribuido significativamente a las oportunidades de empleo total. Sin embargo, la efectividad del trabajo a tiempo parcial como un medio de combatir el desempleo, es todavía polémica. Aunque es verdad que en los últimos diez años ha habido un mayor aumento en el trabajo a tiempo parcial que en el trabajo a jornada completa, puede explicarse esto por el creciente número de mujeres casadas que entran en el mercado del trabajo, por cambios en las formas de vida de los trabajadores y su deseo de mayor ocio, o por el creciente interés de los empleadores en la organización del tiempo de trabajo flexible. Las evaluaciones de los planes específicos que proporcionan incentivos económicos para que los empleadores introduzcan el trabajo a tiempo parcial, incluyen a menudo informes pesimistas. En particular, el número de trabajos a tiempo parcial creados, fue a menudo limitado, y los trabajadores eran frecuentemente de baja calidad.

Los subsidios estatales fueron por sí mismos pocas veces adecuados para crear interés de peso para cambiar los acuerdos de empresa, y muchos de los empleadores que obtuvieron beneficios de los subsidios, hubieran introducido planes de trabajo a tiempo parcial, incluso sin ellos. Otros abandonaron los nuevos planes después de un corto período. Además, ciertos condicionamientos, especialmente el problema de que el ingreso por el trabajo a tiempo parcial es normalmente insuficiente para la subsistencia, puede mantener res-

tringido el trabajo a tiempo parcial a los que tienen ingresos auxiliares -normalmente mujeres casadas. Esto limita el potencial del trabajo a tiempo parcial como medio de combatir el desempleo a una mayor escala.

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial, tiene cabida en muchos programas de promoción de empleo, aunque sólo sea una de las otras medidas necesarias. Esto dá una respuesta a las necesidades de empleo de grupos específicos de trabajadores, puede también conducir a la contratación de trabajadores cuando el empleo estaría de lo contrario estancado, y combina la promoción del empleo con otras metas sociales.

MEDIDAS PRACTICAS PARA EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La parte V de esta publicación de la Recopilación contiene resúmenes de las medidas para el trabajo a tiempo parcial en la práctica, principalmente a nivel de centro de trabajo o de empresa. Además, la Parte IV contiene información similar aplicable a los funcionarios. Esta información permite apreciar las medidas prácticas que se han establecido para introducir y gestionar el trabajo a tiempo parcial.

Elegibilidad para el trabajo a tiempo parcial

Los programas y la legislación nacional en ciertos países garantizan el acceso al trabajo a tiempo parcial para ciertas categorías de trabajadores bajo condiciones específicas, pero no existe un derecho generalizado para el trabajo a tiempo parcial. En la práctica, sin embargo, casi todo el trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo independientemente del acceso legislado, y en ciertos casos los trabajadores a tiempo parcial constituyen la inmensa mayoría de trabajadores en determinados centros de trabajo. El tipo y las restricciones de las condiciones de elegibilidad para el trabajo a tiempo parcial dependen de las condiciones a nivel de empresa y nacionales.

En algunos casos, el número o proporción de los trabajadores a tiempo parcial es grandemente restringido. Tales restricciones se dan particularmente en industrias, donde hay una preocupación especial relativa a los trabajadores a tiempo parcial que cogen trabajos de los trabajadores a jornada completa. Además, el trabajo a tiempo parcial puede ser limitado a situaciones en las que es necesario para resolver las sobrecargas por necesidades del servicio, con normas específicas que tratan de evitar el trabajo a tiempo parcial fuera de dichas horas (ver el caso de una compañía aérea en Canadá en

la Parte V).

Por otro lado, el trabajo a tiempo parcial puede ser promovido activamente. Esto es especialmente corriente para los empleos públicos (ver *Programas nacionales*), pero también se encuentran intentos de aumentar el trabajo a tiempo parcial en cierto número de casos en el sector privado. El objetivo de tal promoción del acceso es, normalmente, la creación de empleo, o el reparto del trabajo. En algunos casos se alcanza un compromiso que incluye un objetivo para incrementar el trabajo a tiempo parcial, y un techo en el nivel al que se puede llegar (p.ej.: Metalurgia Haboken-Overplet, Bélgica, Parte V; Allied Irish Banks PLC, Irlanda, Parte V).

La posibilidad de elección del trabajo a tiempo parcial depende en muchos casos de una variedad de condiciones. En algunos casos estas condiciones están contenidas en los programas o legislación nacional, en otros aclaran o complementan las condiciones de los programas o legislación nacional, y aún en otros son un asunto que solamente se ha aplicado localmente. Los principales tipos de condiciones son las siguientes:

- a) una necesidad o justificación especial para el trabajo a tiempo parcial, tal como responsabilidades familiares;
- b) condiciones vinculadas a los programas de promoción de empleo, tales como ser joven y desempleado;
- c) duración del empleo y requisitos de edad para la jubilación parcial;
- d) otros requisitos en la duración del empleo o preferencias por antigüedad.
- e) condiciones basadas en los requisitos del empleo, la naturaleza del trabajo, autorización del inspector o una combinación de estas;
- f) traslados a un trabajo de menor categoría y clase de paga, o de trabajo en una localidad diferente, si el trabajo actual no es apropiado para trabajar a tiempo parcial;
- g) requisito especial para el reparto de trabajo (ver la sección sobre reparto de trabajo, más adelante).

En muchos casos se han establecido sistemas especiales para ver qué parte de trabajo a tiempo parcial no es rehusado sobre unas bases determinadas. Puede requerirse una justificación escrita; puede ser necesario informar al comité de empresa; o puede que se requieran esfuerzos especiales para trasladar al trabajador a un trabajo donde sea posible el trabajo a tiempo parcial. Quizá la mayor garantía la proporciona Audi AG, en la República Federal de Alemania (Parte V), donde deben concedérsele semanas de permiso

adicional a los trabajadores a los que se les deniege participar en el programa de jubilación parcial.

Un aspecto de la elegibilidad que preocupa bastante a los sindicatos, es hasta que punto el trabajo a tiempo parcial es voluntario. Si el cambio de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial no es voluntario, se protege, en algunos países, como una forma de despido (ver anteriormente). Una protección semejante se encuentra en los convenios colectivos y en las normas de empleo público.

Aunque hay evidencia de que el acceso a trabajo a tiempo parcial está aumentando, está muy lejos de su disponibilidad universal, aún para trabajadores con fuertes justificaciones. Los trabajadores que necesitan o prefieran trabajo a tiempo parcial pueden, consecuentemente, ser inducidos a coger trabajos no especializados del sector de servicios, que es donde de hecho se encuentran la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial. (Ver Parte VI).

ACCESO AL TRABAJO A JORNADA COMPLETA

Las condiciones de reincorporación al empleo a jornada completa están estrechamente relacionadas con la cuestión de elegibilidad para el trabajo a tiempo parcial.

Puede garantizarse la reincorporación al final de un período específico, o con un preaviso mínimo, o si no son de aplicación las razones para el trabajo a tiempo parcial, en los casos en que el acceso es a través de disposiciones legales relativas a responsabilidades familiares y parecidas.

Aún en estos casos, la posibilidad de reincorporación al trabajo a tiempo total, puede depender a veces de la disponibilidad de colocaciones a jornada completa. Se tienden a aplicar la misma clase de disposiciones, en los planes análogos de trabajo a tiempo parcial establecidos a través de la negociación colectiva. Sin embargo, la mayoría de los planes generales para trabajo a tiempo parcial tienden a establecer en particular un requisito de disponibilidad de empleo a jornada completa. Una excepción es el caso del trabajo a tiempo parcial que se concierta por un período específico, en cuyo caso la reincorporación es normalmente automática al terminar el período.

En algunos países, el trabajo a tiempo parcial es a menudo aceptado por los trabajadores porque da prioridad al acceso a trabajos a jornada completa. Este fenómeno parece ser particularmente importante en Canadá y Estados Unidos, donde existen planes complicados en términos de prioridad para un mayor número de horas y conversión de empleos a tiempo parcial a jornada

completa (ver varios casos en Parte V). En algunos países de Europa Occidental tales como Bélgica y Francia, los trabajadores que trabajan más de las horas fijadas en una base regular tienen derecho a un aumento en las horas a tiempo parcial estipuladas en sus contratos. Otra forma de acceso al empleo a jornada completa se encuentra en los casos de Bélgica y la República Federal de Alemania, donde los trabajadores jóvenes pueden ser asignados a trabajos a tiempo parcial después del aprendizaje, o pueden tener acceso preferente al trabajo a tiempo parcial, que posteriormente conduzca a trabajo a jornada completa.

HORARIO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La Parte V y los ejemplos de empleo público en la Parte IV, proporcionan una gran variedad de ordenaciones del horario para el trabajo a tiempo parcial. Los horarios varían desde los fijos a los muy flexibles. Los principales tipos son los siguientes:

- a) trabajo con horas de trabajo normales y con tiempo de comienzo y parada fijados, por ejemplo trabajo a media jornada;
- b) sistemas de tiempo flexible combinados con trabajo a tiempo parcial para horas específicas de la semana;
- c) horas fijas durante los períodos de punta del día o de la semana;
- d) turnos que alargan las horas de funcionamiento diarias;
- e) turnos de fin de semana;
- f) diversas ordenaciones del reparto de trabajo (ver sección anexa);
- g) horarios variables especificados por el empleador, con o sin mínimo de horas u otras garantías;
- h) horas variables sujetas a negociación, o elección de horas a través de un sistema de normas;
- i) trabajo a tiempo parcial bajo petición;
- j) trabajo a tiempo parcial intermitente dentro de un contrato anual o a largo plazo, con horario fijo o variable.

Implícitamente en el horario, está la cuestión de cuantas horas trabaja el trabajador a tiempo parcial. Esto también varía grandemente; junto con unos pocos sistemas que ofertan solamente trabajo a media jornada, la mayoría ofertan diversas alternativas o flexibilidad total, y algunos ofertan trabajo solamente cuando está disponible.

Ejemplos de todas estas organizaciones del horario se encuentran en las Partes IV y V. Pueden combinarse de varias maneras. Pueden también encontrarse como empleo ocasional, temporal o permanente.

Está claro que la organización del horario está estrechamente relacionada con los requisitos de funcionamiento en varias ramas y trabajos, y en centros de trabajo específicos. Al mismo tiempo algunas, si no la mayoría de las ordenaciones del horario, permiten al trabajador cierta elección de horarios fijos y variables. Las excepciones a esto tienden a estar en el trabajo en la industria. Hay alguna evidencia de que la flexibilidad para el trabajador está aumentando a medida que la dirección adquiere más experiencia y confianza en la organización del trabajo a tiempo parcial.

REPARTO DE TRABAJO

El reparto de trabajo es una forma especial de trabajo a tiempo parcial, en el que los deberes y responsabilidades de uno o más trabajos son compartidos entre dos o más trabajadores. El reparto de trabajo se da a menudo en el empleo público o en el empleo en el gobierno local, pero es algo raro en el sector privado. Es especialmente popular en el Reino Unido.

El reparto de trabajo suscita un cierto número de temas complejos relativos al modo de repartir el trabajo, los horarios de los trabajadores, la sustitución del copartícipe ausente, la evaluación o calificación del trabajo, las implicaciones de un copartícipe que lo deja, o la reincorporación a trabajo a jornada completa y otras materias. Aunque hay breves menciones al reparto de trabajo en varios casos, los ejemplos más completos son los de British Telecom y el Borough of Camden (Municipio de Camden), ambos en la Parte V, bajo el epígrafe del Reino Unido. El reparto de trabajo puede ofrecer gran flexibilidad porque pueden hacerse acuerdos entre los mismos copartícipes sin una consulta obligatoria a la dirección. Es a veces muy fácil de organizar, no solamente para el trabajo de oficina o de secretarías, donde es más comúnmente utilizado, sino también en abogacía y enseñanza donde a menudo existe, pero para la abogacía y enseñanza y para otros trabajos se requieren altas cualificaciones. Actualmente, el reparto de trabajo incluye una proporción notablemente alta de mujeres trabajadoras.

CONDICIONES DE TRABAJO

Como se ha indicado anteriormente bajo el epígrafe *Protección de los*

trabajadores a tiempo parcial y negociación colectiva, los convenios colectivos a menudo mejoran la legislación nacional. Se pueden encontrar ejemplos para todas las categorías en la Parte III. Más abajo se indican unos pocos casos más interesantes.

Quizá la categoría más importante de las prestaciones adicionales para los trabajadores a tiempo parcial, es la relativa a las pensiones. En algunos casos, por ejemplo la SNCF en Francia (ver Parte V), los trabajadores pueden continuar con sus cotizaciones a sus pensiones de jornada completa durante un período de trabajo a tiempo parcial, y el empleador debe pagar también una cotización total. Tales convenios son particularmente comunes para la jubilación parcial específicamente cuando hay un subsidio estatal (ver *Programas nacionales*). Además, los trabajadores en jubilación parcial reciben a menudo subsidios que incluyen una gran parte de la pérdida de ingresos (p. ej. Banque Paribas en Francia, y Audi AG y Siemens AG en la República Federal de Alemania, Parte V).

Una segunda área de protección es la relativa al pago de la licencia por maternidad o enfermedad. Cuando los trabajadores tienen derecho a reincorporarse al trabajo a jornada completa con un período corto de preaviso, las licencias por maternidad o enfermedad a largo plazo son a veces pagadas en proporción a jornada completa (p.ej. la SNCF en Francia, Parte V), al menos bajo ciertas condiciones. Otros ejemplos tratan la expiración del período fijado de trabajo a tiempo parcial durante las licencias por maternidad o enfermedad, donde es común la reversión a las prestaciones por jornada completa.

Un cierto número de “prestaciones suplementarias” son ofrecidas por algunos empleadores sin ninguna exigencia legislativa. En algunos casos, los convenios colectivos pueden especificar tratamientos proporcionales, pero algunos tipos de prestaciones no son fácilmente fraccionables, o existen otras razones para no aplicar la proporcionalidad.

En dichos casos, los trabajadores a tiempo parcial pueden ser tratados menos favorablemente, pero hay un gran número de ejemplos de tratamiento más favorable. Estos incluyen descuento total en productos de la empresa, plena participación en planes sanitarios, de seguro de vida, y primas más que proporcionales.

POSICIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

La Parte VI de la Recopilación contiene cierto número de declaraciones de política y resoluciones de organizaciones de empleadores y trabajadores.

Esto ayuda a mostrar la amplitud en la que el trabajo a tiempo parcial es polémico, y algunas de las razones que hay detrás de las polémicas.

Sindicatos

Muchos sindicatos ven con preocupación el constante aumento del trabajo a tiempo parcial, particularmente en el comercio, banca y seguros.

Consideran que es una fuente de trabajo barato, flexible y ocasional, concentrado entre los trabajadores jóvenes y mujeres, y que los empleadores obtienen ventajas substanciales de dichas relaciones de empleo. Los trabajadores, por otro lado, pierden sus derechos y están repartidos en categorías centrales y periféricas en detrimento de su solidaridad.

Se argumenta que el trabajo a tiempo parcial está también concentrado en los denominados malos trabajos. No solo significa esto unos ingresos a trabajo a tiempo parcial en ocupaciones mal retribuidas, sino una exclusión de estos de los trabajos permanentes, aprendizaje, posibilidades de promoción y prestaciones de la Seguridad Social. Los trabajadores a tiempo parcial no están adecuadamente integrados dentro del centro de trabajo, y son los primeros a despedir en tiempos de dificultades económicas. Los sindicatos censuran las situaciones en las que los trabajadores a tiempo parcial trabajan codo a codo con los trabajadores a jornada completa, pero en condiciones de trabajo inferiores. Piden que se refuercen las medidas protectoras y una total implantación de las normas laborales.

Se mantiene ampliamente en círculos sindicales, que el trabajo a tiempo parcial no ha contribuido a la reducción del desempleo. De hecho, el trabajo a tiempo parcial involuntario es considerado como una forma de subempleo. Algunos sindicatos afirman que el trabajo a tiempo parcial conduce a una alta intensidad de trabajo, y que desde un punto de vista económico global, pudiera conducir a una reducción en los trabajos o a una conversión de trabajo a jornada completa en trabajo a tiempo parcial. Esto, puede así, tener consecuencias desfavorables para la situación de empleo en su totalidad. Una resolución sindical expresa una posición común: el trabajo a tiempo parcial no debe crearse a expensas de trabajos a jornada completa.

Algunos sindicatos mantienen que el trabajo a tiempo parcial contradice su objetivo de reducir el tiempo de trabajo con paga completa.

Se afirma que los empleadores utilizan el trabajo a tiempo parcial para reducir las horas de trabajo sin compensación. Una organización pide la reactivación del trabajo a tiempo parcial y la introducción general en vez de la del tiempo de trabajo reducido con salarios y pagas de jornada completa.

En términos de otra organización de trabajadores, esto es preferible a la división del trabajo entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial.

Otras críticas se refieren a lo que ha sido denominado como la perpetuación de las desigualdades de sexo entre hombres y mujeres trabajadores. Un sindicato considera que el trabajo a tiempo parcial consolida el papel tradicional de las mujeres y la dependencia económica de su pareja, y obstaculiza al establecimiento de instalaciones de guarderías, y otras medidas para facilitar la integración de las mujeres en el proceso de trabajo con unas bases igualitarias. Tal como se expresa por otra organización, el desarrollo del trabajo a tiempo parcial es todavía otra fórmula que se opone al objetivo social de un reparto igualitario del trabajo entre hombres y mujeres, en el trabajo y en la casa. Esto hace "llevadero" el doble trabajo diario de la mujer aunque aumente las desigualdades entre los hombres y mujeres.

Existe un consenso general entre los sindicatos de que el trabajo a tiempo parcial debe ser voluntario, y no impuesto unilateralmente por el empleador. Los sindicatos puntualizan que además de la asignación involuntaria de los trabajadores al trabajo a tiempo parcial por el empleador, existe otra forma de trabajo a tiempo parcial involuntario debido a los altos niveles de desempleo. Tal como se expresa por otro sindicato, más y más gente está trabajando a tiempo parcial, no por elección, sino por necesidad: no hay trabajos disponibles a jornada completa.

Algunos sindicatos adoptan una actitud más favorable hacia el trabajo a tiempo parcial. Una organización de mujeres profesionales a nivel internacional considera que, en vista de la alta tasa de desempleo, que es el resultado de cambios fundamentales en nuestra sociedad, se hace necesaria una justa distribución de trabajos. El trabajo a tiempo parcial ofrece a los hombres y mujeres la posibilidad de cuidar de sus familias y hogares, mientras están empleados. Consecuentemente, debe adoptarse, por los hombres y mujeres, una actitud más positiva hacia el empleo a tiempo parcial y a tiempo flexible.

Una organización nacional de personal directivo, es de la opinión de que en consideración del alto nivel de desempleo y de la necesidad de satisfacer las demandas de determinados trabajadores, se deben promocionar los trabajos a tiempo parcial.

Además de estas y otras organizaciones especiales de categorías específicas de trabajadores, hay también diversas confederaciones nacionales de sindicatos que expresan su aceptación, con reservas, del trabajo a tiempo parcial. Una de ellas indica que nunca se ha opuesto al trabajo a tiempo parcial; pero que este tipo de trabajo es solamente ventajoso para cierto grupo de tra-

bajadores (p.ej. padres con niños pequeños). El comité de mujeres de otra confederación lamenta que la provisión de trabajos a tiempo parcial es demasiado pequeña, y que muchas categorías de personas (p.ej. los minusválidos, trabajadores de edad avanzada, mujeres casadas y personas en fase de aprendizaje) están, de esta manera, en desventaja en el mercado de trabajo. Una segunda confederación en el mismo país, es de la opinión de que la fuerte demanda de trabajos a tiempo parcial, no se debe solamente a las condiciones económicas y sociales que empujan a las mujeres en esta dirección, sino que también proviene de los hombres y mujeres que voluntariamente prescinden de parte de sus pagas y salarios con vistas a mejorar su calidad de vida. En estas circunstancias no es conveniente que los sindicatos rechacen el trabajo a tiempo parcial de una manera general.

Una confederación de un tercer país, reconoce también que el trabajo a tiempo parcial permite a ciertas categorías de la población (p.ej. trabajadores jóvenes, madres) tener acceso a un trabajo, y posibilita que otros se retiren del trabajo progresivamente, o lleven a cabo proyectos particulares durante un período específico de su vida. En términos más generales, una organización manifiesta su apoyo a una libre elección, para todos los trabajadores, de un tipo de trabajo que les convenga.

Todas estas organizaciones ponen en claro al mismo tiempo, que los trabajadores a tiempo parcial deben ser protegidos, y tener los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa. Los sindicatos consideran, en general, que ellos tienen un deber prioritario de reclutar trabajadores a tiempo parcial, tener en cuenta sus problemas, utilizar la negociación colectiva con vistas a mejorar sus condiciones de trabajo e impedir discriminaciones, o solicitar una regulación apropiada de sus términos de empleo y de la cobertura de la seguridad social.

Muchas organizaciones han establecido listas de peticiones en los convenios colectivos o en la legislación. Estos son los asuntos más reiterativos:

- El trabajo a tiempo parcial debe ser voluntario, y los trabajadores deben tener libertad de volver a trabajos a jornada completa.
- El trabajo a tiempo parcial debe convenir a las necesidades de los trabajadores.
- El trabajo a tiempo parcial debe ser definido por la legislación, y deben establecerse un mínimo de horas de trabajo por semana.
- El trabajo a petición, y los sistemas similares de horas de trabajo variable, deben ser prohibidos.
- Deben establecerse cupos en el centro de trabajo, o proporciones máximas de trabajos a tiempo parcial.

- Los trabajadores a tiempo parcial no deben ser discriminados en términos de pagas y salarios, condiciones de trabajo, prestaciones sociales (incluyendo planes de pensiones y sanitarios), y acceso a formación profesional y oportunidades de carrera.

Otras peticiones incluyen la consulta previa a los representantes de los trabajadores antes de la introducción del trabajo a tiempo parcial, derechos de decisión conjunta de los comités de empresa en tales materias, la regulación de horas extraordinarias y pagas por horas extras, la eliminación de contratos de corta duración y el reconocimiento de la estabilidad en el trabajo.

Organizaciones de empleadores

Las organizaciones de empleadores están ampliamente a favor del trabajo a tiempo parcial. En términos generales, consideran que éste responde a las necesidades y preferencias de muchos trabajadores, satisface los intereses económicos de las empresas, y puede contribuir a la reducción del desempleo. Observan que los trabajadores a tiempo parcial, constituyen una mano de obra flexible y productiva, que es esencial para el funcionamiento eficiente de la empresa. Más concretamente, una organización hace mención a la flexibilidad en los ajustes para los cambios en la demanda y en la actividad empresarial; a la mejor utilización de la capacidad productiva; a la compensación de las pérdidas de trabajo a través de la negociación del tiempo de trabajo reducido; y a la mayor productividad de los trabajadores a tiempo parcial y sus bajas tasas de absentismo. La misma organización enumera diversas ventajas desde el punto de vista de los trabajadores: mayor satisfacción por el trabajo; la disponibilidad de empleo para trabajadores eficientes que no pueden continuar sobre una base de jornada completa, la prevención de despidos a través de conversión de trabajo a jornada completa en trabajo a tiempo parcial; y una transición más fácil a la jubilación.

Las posiciones de los empleadores varían en relación con las pagas, condiciones de trabajo y prestaciones sociales en general. Mientras que algunos aplican la misma proporción de paga a los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa, otros consideran que los primeros deben esperar ganar menos debido a sus responsabilidades y compromisos menores para con la empresa. Afirman que sería erróneo proponer que los trabajadores a tiempo parcial deban ser retribuidos proporcionalmente a los trabajadores a jornada completa.

Algunos empleadores son de la opinión que la formación debería también

proporcionarse a los trabajadores a tiempo parcial, a pesar de que se da preferencia a los trabajadores a jornada completa para su promoción. Otros pudieran no estar de acuerdo con alguna legislación relativa a la formación de los trabajadores a tiempo parcial, porque normalmente pertenecen a las clases de trabajo menos especializado. También consideran que no se debe dar prioridad a los candidatos internos para ocupar vacantes a jornada completa o a tiempo parcial, ya que la selección del personal es una función de la dirección.

Ciertas organizaciones de empleadores son contrarios a la legislación que pudiera hacer obligatoria la seguridad social y otras prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial. Más general parece ser la postura de que la legislación no deba restringir el trabajo a tiempo parcial ni aumentar los costes laborales pertinentes. Los empleadores apoyan las negociaciones libres sobre trabajo a tiempo parcial y otras formas alternativas de trabajo.

CONCLUSION

Esta introducción ha puesto de relieve la gran diversidad de las formas de trabajo a tiempo parcial y de la situación de los trabajadores a tiempo parcial. No son adecuadas las generalizaciones extensas. Es posible, sin embargo, indicar algunas deducciones a partir de la información que se ha recogido.

El trabajo a tiempo parcial plantea problemas de protección para muchos trabajadores. Donde esto es consecuencia de omisiones en la legislación, o en los convenios colectivos, o en disposiciones mal adaptadas, pueden encontrarse muchos ejemplos de posibles mejoras en este ejemplar de la *Recopilación*. Donde las lagunas y los límites son intencionales, hay un gran grupo de trabajadores relegados a condiciones menos favorables.

Esto puede parecer atractivo en la medida en que las lagunas y los mínimos puedan reducir la Seguridad Social, seguro de desempleo y otros costes para los empleadores y trabajadores. En la práctica, sin embargo, hay ciertas desventajas para la sociedad: los trabajadores que no pueden acceder a las pensiones o a las prestaciones por desempleo están a veces protegidos de otras formas, a veces más costosas; existe un incentivo para mantener las horas de trabajo por debajo de los mínimos mayor que para hacerlas óptimas para el empleador y el trabajador; se crea un estereotipo que refuerza la inferior condición de algunos trabajadores y en particular de las mujeres.

Muchos países han hallado formas de vencer estos problemas, en particu-

lar en los casos en que el trabajo a tiempo parcial pudiera ser más costoso en términos de seguridad social y otras aportaciones que el empleo a jornada completa. Sus experiencias, quizás, servirán de ejemplos para otros.

En vista del hecho de que las mujeres constituye la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, hay una necesidad especial de considerar la igualdad de oportunidades y de trato. Se ha argumentado a veces, que la razón principal por la que los trabajadores a tiempo parcial no recibieron mejor trato, es porque la mayoría de ellos son mujeres. En términos legales muchos países ofrecen protección excelente relativa a la igualdad de tratamiento. En la práctica, sin embargo, el acceso al trabajo a tiempo parcial está a veces limitado a los trabajos menos especializados, y las oportunidades de formación y de carrera son escasas. A veces, el trabajo a tiempo parcial es tratado como si solamente abarcara trabajo marginal para un ingreso extra, del que se puede fácilmente prescindir. Sin una seria revalorización de la condición del trabajo a tiempo parcial, las posibilidades reales de mejores trabajos para las mujeres y un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, probablemente se demoren bastante.

Los problemas del trabajo a tiempo parcial no autorizan a oscurecer los substanciales progresos que se han hecho en los años recientes, y las excelentes condiciones que se ofrecen a muchos trabajadores a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial se promociona ahora ampliamente en circunstancias especiales, tales como tiempo parcial por paternidad y jubilación parcial. Muy a menudo se promociona bajo condiciones favorables en los empleos públicos nacionales. El acceso está aumentando en la industria y en ocupaciones de alto nivel. La impresión general que se extrae de este ejemplar de la Recopilación es la de esfuerzos intensos para ofrecer el trabajo a tiempo parcial a aquellos que lo prefieren o necesitan, y para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial a través de la legislación, programas nacionales y negociación colectiva.

El grado de protección de los trabajadores a tiempo parcial por la legislación o la negociación colectiva no parece estar fuertemente asociado con la extensión de este. Mientras que diversos países tiene protección amplia y muy grandes proporciones de trabajadores a tiempo parcial, otros países con altas proporciones de trabajadores a tiempo parcial ofrecen mucha menos protección. Al mismo tiempo, algunos países con protección relativamente avanzada tienen pocos trabajadores a tiempo parcial, tal como ocurre en países con pequeña protección.

Como en otros muchos aspectos del tiempo de trabajo, hay preocupación en alguna alta dirección de que la mejora de la protección de los trabajadores

a tiempo parcial pueda aumentar las rigideces y dañar la competitividad. Sin embargo, la cotización por las pagas y prestaciones menos que proporcionales por trabajadores a tiempo parcial con bajo coste, es muy pequeña, y se concentra en trabajos de servicios relativos principalmente a consumos domésticos. Si las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial se mejoran a nivel internacional, las implicaciones para la competitividad no serían desdeñables.

Donde el trabajo a tiempo parcial está mal protegido, es comprensiblemente rechazado por los sindicatos. Podría haber cabida para un compromiso entre empleadores y trabajadores en muchos casos, con mejor protección para el intercambio para un acceso más fácil al trabajo a tiempo parcial.

Tres recientes normas internacionales laborales hacen mención brevemente al trabajo a tiempo parcial. En noviembre de 1989, el Organismo de Gobierno de la Oficina Internacional de Trabajo decidirá la inclusión del trabajo a tiempo parcial en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo con vistas a la adopción de normas amplias. No será fácil llegar a un acuerdo sobre normativa en un asunto tan estrechamente relacionado con la eficiencia económica y la justicia social. La decisión dependerá también de las prioridades de los gobiernos y empleadores, trabajadores y sus organizaciones en todo el mundo. No hay duda, sin embargo, de que las deliberaciones y decisiones de los órganos de Gobierno serán el foco de una gran atención y animado debate.

Parte II

ESTADÍSTICAS NACIONALES SOBRE LA MANO DE OBRA EN TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL

Mientras que se ha podido disponer de los datos sobre población económicamente activa, empleo y desempleo, en muchos países del mundo desde hace unos 50 años, las estadísticas relativas al trabajo a tiempo parcial eran escasas aún a finales de los años 50, y solamente desde finales de los 70 se han recogido y publicado regularmente en la mayoría de los países industrializados de economía de mercado. Esta parte de la Recopilación incluye solamente estos países. No se dispone de datos comparativos de las economías centralmente planificadas.

Con una excepción (Nueva Zelanda) los datos de esta sección se han obtenido de los estudios de muestras de mercado del trabajo. La mayoría de los datos básicos se encuentran en las tablas de 15 países que se exponen el final de esta breve reseña estadística. Muestran, por sexos, el número de trabajadores a tiempo parcial y la totalidad del mercado de trabajo, así como el porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el mercado de trabajo.

Las tablas generalmente incluyen la totalidad de la población económicamente activa, incluyendo en particular personas en muy pequeños centros de trabajo, personas que trabajan independientemente y trabajadores agrícolas.

Esto es de mayor validez que los datos obtenidos de los estudios de centros de trabajo.

Las definiciones utilizadas como la base para contabilizar el número de

trabajadores a tiempo parcial, varían de un país a otro, tanto en términos del concepto fundamental, como en el método de toma de datos (En la tabla 4, a continuación, se da una lista de las definiciones estadísticas usadas en 15 países). En algunos países (Canadá, Finlandia, Francia, Nueva Zelanda) la definición de trabajadores a tiempo parcial se refiere a personas que trabajaron menos, o usualmente trabajaron menos de 30 horas durante la semana de encuesta; en otros (Australia, Austria, Irlanda, Japón, Noruega, Suecia y los Estados Unidos), a personas que trabajaron menos, o usualmente trabajaron menos, de 35 horas durante la semana de encuesta; y en la República Federal de Alemania a personas que “normalmente” trabajaron menos de 37 horas durante la semana de encuesta. Todavía aún, otros países (Bélgica, Italia, el Reino Unido) no hacen referencias a un número de horas, sino que solo preguntan a los trabajadores que declaren si trabajan a tiempo total o parcial. No solamente afectan las diferencias en las horas de referencia al número de trabajadores contabilizados como a tiempo parcial, sino que aún donde el número de horas es el mismo, algunas definiciones son más amplias que otras. En particular, muchos países exigen que la condición de tiempo parcial sea “usual” o “normal”, mientras que unos pocos utilizan una definición más amplia.

Además de estas diferencias en las definiciones, hubo que enfrentarse a ciertas dificultades técnicas durante la preparación de las tablas de esta sección de la *Recopilación*. Estas necesitaron ser reagrupadas y extrapoladas en cierta medida, pero estos pequeños ajustes no afectan a la interpretación de los datos con fines prácticos. Se utilizaron datos de las encuestas de muestras del mercado de trabajo, de diversas fuentes publicadas y no publicadas, pero la fuente básica es siempre la encuesta en sí misma.

Podría deducirse, de los comentarios anteriores, que pueden extraerse conclusiones válidas sobre la evolución del trabajo a tiempo parcial en los países mediante el estudio de las series nacionales de tiempos, pero estas comparaciones internacionales de niveles de trabajo a tiempo parcial deben ser hechas con gran precaución. Por otro lado, las comparaciones entre países de la distribución de los trabajadores a tiempo parcial por industrias, sexo o edad están menos influenciadas por los conceptos y métodos de recogida, y en consecuencia son razonablemente fiables.

AMPLITUD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La siguiente figura ofrece estimaciones aproximadas, basadas en los datos

mostrados en las tablas y en extrapolaciones, para abarcar los países no incluidos en estas tablas, de la dimensión y evolución del trabajo a tiempo parcial en los países industrializados de economía de mercado.

No debe olvidarse que estas estimaciones son solo indicativas de un orden de magnitud y de una tendencia general, ya que dependen grandemente de los conceptos y definiciones utilizados en los distintos países.

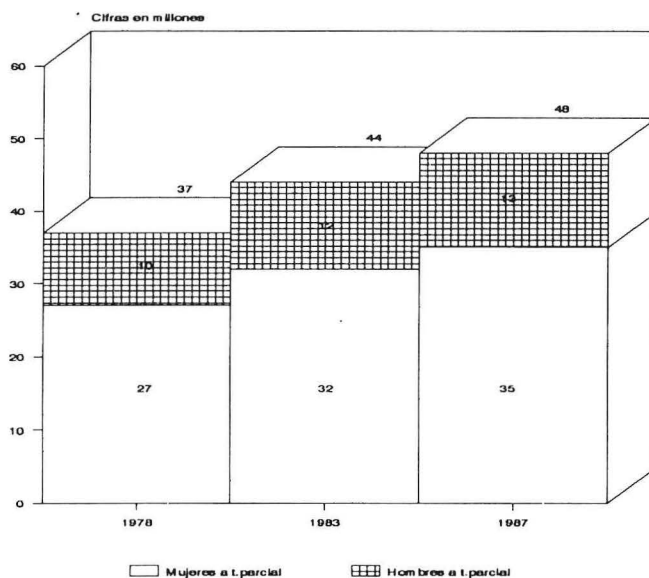


Figura 1: Tendencia del número total de trabajadores en economías de mercado industrializada.

El número absoluto de trabajadores a tiempo parcial puede ser engañoso, porque la totalidad del mercado de trabajo aumenta a lo largo del tiempo. Es, por tanto, importante observar si la proporción de trabajadores a tiempo parcial en la totalidad del mercado de trabajo, ha aumentado significativamente.

El examen de las tablas de los países al final de esta sección ayuda en esta observación. Una primera mirada a estas tablas indica que las variaciones en el número y porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial no muestran fluctuaciones erráticas: su variación alrededor de una determinada y creciente tendencia es pequeña. Además, la proporción de los trabajadores en el mercado de trabajo ha aumentado notablemente desde mediados de los años 70 hasta 1987 o 1988, en todos menos en uno de los países de los que se dispone de datos. Sin embargo, este crecimiento ha descendido en algunos paí-

ses en los años más recientes, es decir, desde 1982-1983, como es el caso de Canadá y Finlandia, y las cifras aún muestran un descenso en este período reciente, aunque muy pequeño, en Austria, Italia, Noruega, Suecia y los Estados Unidos.

La tasa de este crecimiento general en el número y la dimensión relativa del trabajo a tiempo parcial en los países de economía de mercado, parece ser, después de un detenido estudio, generalmente la misma para hombres y mujeres. El número de mujeres a tiempo parcial es de dos a cinco veces (a veces más) el número de hombres a tiempo parcial, dependiendo del país, y esta proporción no varía mucho a lo largo del tiempo, con la notable excepción de Japón: desde 1978 a 1988, el número de hombres japoneses empleados a tiempo parcial aumentó un 28 por ciento, mientras que el número de mujeres japonesas empleadas a tiempo parcial aumentó un 80 por ciento.

La figura 2 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial, en relación con el total de trabajadores en 115 países en los años más recientes.

Esto da una idea amplia de la situación actual.

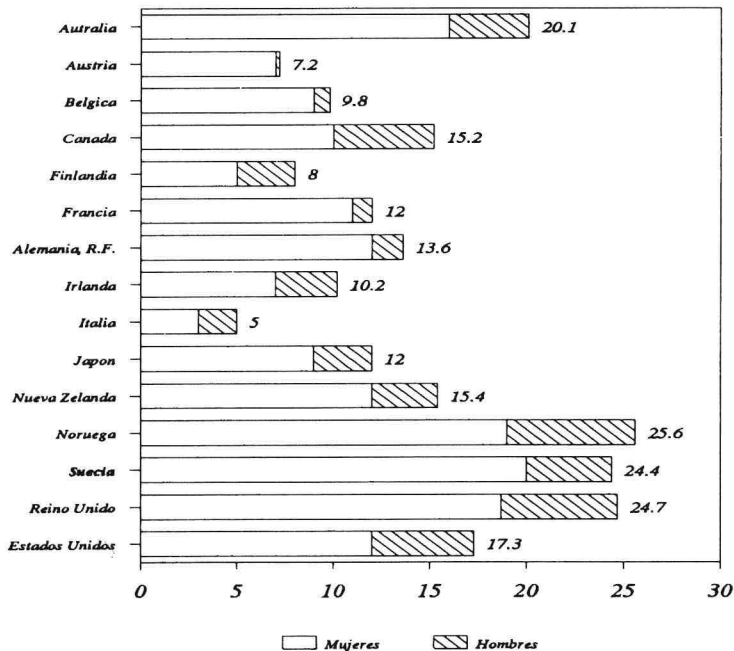


Figura 2: Porcentaje de hombres y mujeres, sobre el total de trabajadores que trabajan a tiempo parcial

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ENTRE MUJERES

Aproximadamente uno de cada siete trabajadores en los países industrializados de economía de mercado trabaja a tiempo parcial. Hay, sin embargo, una gran diferencia entre hombres y mujeres: menos de uno de cada 25 hombres empleados trabaja a tiempo parcial, mientras que más de una de cada cuatro mujeres está en la misma situación. En la figura 3 se ilustran los grandes porcentajes de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Como se puede ver, casi la mitad de las mujeres trabajadoras trabajan a tiempo parcial en Noruega, Suecia y el Reino Unido, mientras que solo en Austria, Finlandia e Italia, la proporción cae por debajo del 20 por ciento.

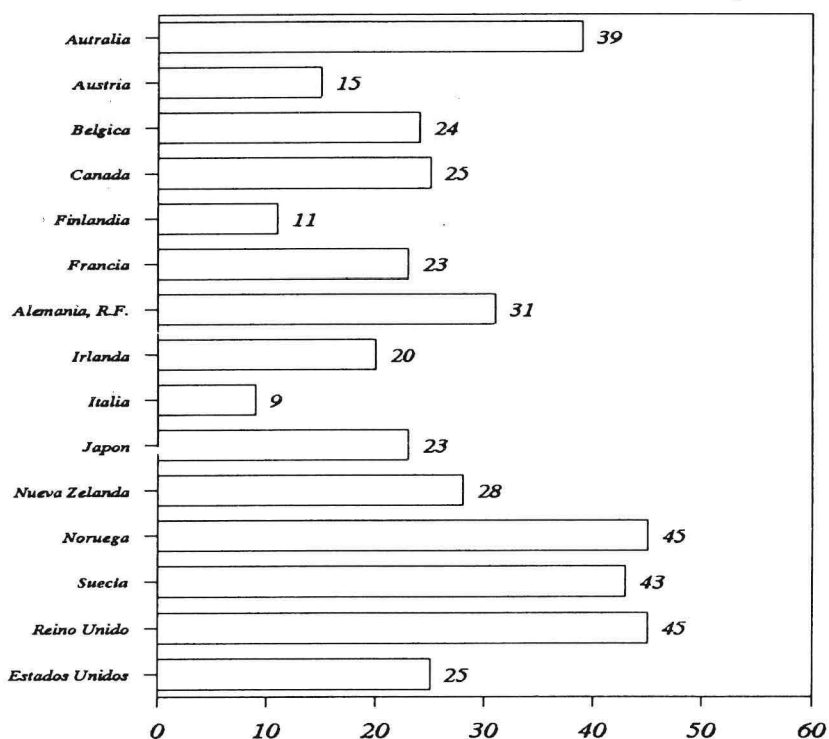


Figura 3: Porcentajes de mujeres trabajadoras que trabajan a tiempo parcial

No solamente es el trabajo a tiempo parcial importante para las mujeres, sino que dominan ampliamente en el trabajo a tiempo parcial, como se muestra en la figura 4.

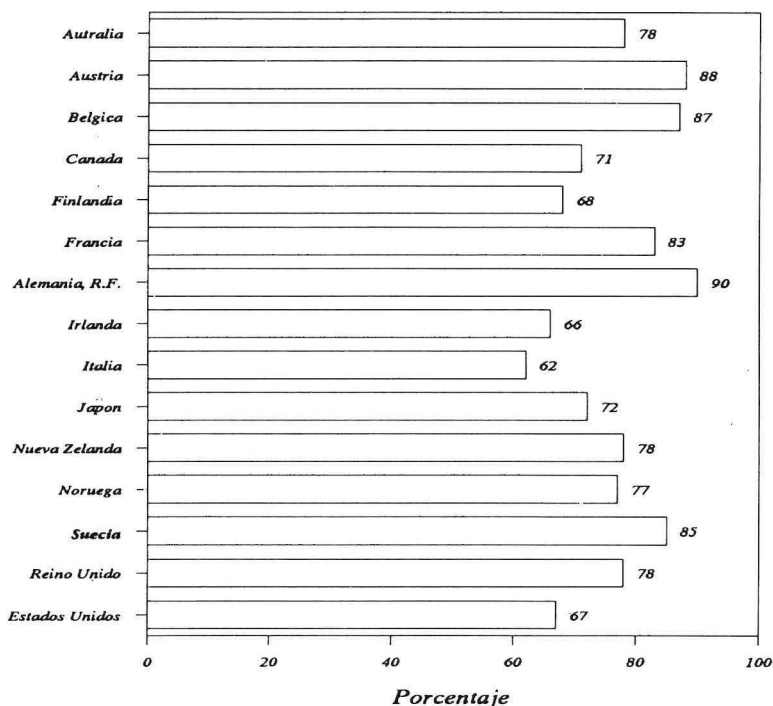


Figura 4: Porcentajes de trabajadores a tiempo parcial que son mujeres

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL POR INDUSTRIAS

La tabla 1 muestra la distribución de los trabajadores a tiempo parcial por grandes ramas de actividad económica por países seleccionados de los que los datos son razonablemente comparables.

Puede observarse en esta tabla, que en general del 75 a más del 80 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial se encuentran en el sector terciario de la actividad económica y que los trabajadores a tiempo parcial en el comercio (en su mayor parte comercio al por menor), representan de un tercio a la mitad de todas las personas que trabajan en este sector. Las cifras por sexo indican que los trabajadores masculinos a tiempo parcial están ligeramente menos concentrados en el sector terciario que las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Cuando se compara el número de trabajadores a tiempo parcial en cada rama de la actividad económica con el total de personas que trabajan en la

rama (ver tabla 2), las cifras muestran que el trabajo a tiempo parcial en la agricultura es relativamente importante, pero la preponderancia del comercio y las actividades de servicios entre los trabajadores a tiempo, parcial se mantiene: dichos trabajadores representan de un cuarto a un tercio de todos los trabajadores del comercio, del 10 al 20 por ciento de los trabajadores en las finanzas y actividades similares, y nuevamente del 20 al 30 por ciento del número total de personas que trabajan en servicios.

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL POR GRANDES GRUPOS DE EDAD

La distribución de trabajadores a tiempo parcial por grandes grupos de edad se muestra en la tabla 3 para unos pocos países industrializados. El panorama varía grandemente de un país a otro: así en Japón, pocas mujeres jóvenes (edad por debajo de 25 años) trabajan a tiempo parcial, más de la mitad de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial están entre los 25 y 45 años de edad, y las de 65 años de edad o más, son solamente el 1.9 por ciento; por el contrario, más del 20 por ciento de los hombres que trabajan a tiempo parcial tienen 65 años o más. La mitad de los trabajadores varones en los Estados Unidos están por debajo de los 25 años de edad, y los jóvenes trabajadores a tiempo parcial representan alrededor de los dos tercios de todos los trabajadores varones a tiempo parcial en Canadá.

Las cifras de la Tabla 3 parecen indicar que el trabajo a tiempo parcial no es importante para los trabajadores de 65 años o más, pero esto es consecuencia del hecho de que el número de trabajadores de esta edad es pequeño. Como porcentaje de trabajadores de más de 65 años, la proporción de los trabajadores a tiempo parcial es a menudo alrededor de la mitad, y en el caso de las mujeres en el Reino Unido, alcanza el 80 por cien.

Tablas básicas

Las Tablas 4 a 19, a continuación, proporcionan una visión general de cómo se define el trabajo a tiempo parcial con fines estadísticos, y cuán importante ha llegado a ser en varios países. Pueden utilizarse estas tablas teniendo en cuenta las advertencias de la introducción a la Parte II. Debe también observarse que estas estadísticas incluyen una variedad muy grande de circunstancia, en particular en relación con la duración del tiempo trabajado. Desgraciadamente, muy pocos países publican datos detallados de la distribución de las horas trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial.

Tabla 1
Distribución de los trabajadores a tiempo parcial por grandes ramas de actividad económica

		Agricultura	Minería	Fabricación	Construcción	Transporte	Comercio	Finanzas	Servicios	Total
AUSTRALIA	1986	9.9	—	6.8	5.3	4.7	31.0	10.5	31.8	100.0
	Hembras	5.7	—	6.8	3.9	3.2	27.4	9.8	43.2	100.0
	Ambos sexos	6.6	—	6.8	4.2	3.5	28.2	9.9	40.8	100.0
CANADA	1986	6.0	—	5.2	5.0	4.1	31.2	3.1	45.4	100.0
	Hembras	4.1	—	3.6	1.6	2.6	25.5	4.6	58.0	100.0
	Ambos sexos	5.0	0.2	4.0	2.5	3.0	27.0	4.2	54.1	100.0
FINLANDIA	1987	18.6	8.2	—	2.1	6.2	17.0	8.2	39.7	100.0
FRANCIA	1985	18.1	10.8	—	4.6	4.1	9.8	1.3	51.3	100.0
	Hembras	10.4	8.3	—	2.7	3.7	13.8	2.8	58.3	100.0
	Ambos sexos	11.7	8.8	—	3.0	3.7	13.1	2.6	57.1	100.0
IRLANDA	1987	13.9	9.1	—	4.5	6.8	16.5	49.2	—	100.0
	Hembras	4.8	9.5	—	0.6	2.6	21.0	61.5	—	100.0
	Ambos sexos	8.1	9.4	—	2.1	4.1	19.3	57.0	—	100.0
JAPON	1987	1.2	0.2	32.3	2.4	1.7	34.7	2.0	25.5	100.0
N. ZELANDA	1986	—	0.1	8.8	1.3	3.9	51.1	4.8	30.0	100.0
	Hembras	—	0.3	7.4	1.1	2.7	40.5	6.4	41.6	100.0
	Ambos sexos	—	0.4	7.7	1.2	2.9	42.7	6.1	39.0	100.0
R. UNIDO	1987	1.6	0.6	8.5	2.7	2.1	32.3	7.7	44.5	100.0
EE.UU.	1987	—	0.1	5.5	2.8	3.6	38.6	4.8	44.6	100.0

Tabla 2:
Trabajadores a tiempo parcial en las grandes ramas de actividad económica, en porcentaje sobre las personas que trabajan en esta rama.

	Agricultura	Minería	Fabricación	Construcción	Transporte	Comercio	Finanzas	Servicios
AUSTRALIA 1986	22.2	—	7.0	12.9	8.6	27.3	18.0	28.2
CANADA 1986	15.3	2.1	3.6	7.3	6.1	23.5	11.6	21.4
FINLANDIA 1987	14.2		2.8	2.3	6.5	9.5	9.3	10.8
FRANCIA 1985	15.6		3.1	4.4	6.7	12.2		15.8
IRLANDA 1987	4.8	4.0		2.8	6.1	8.8		16.1
JAPON 1987	16.4	1.2	12.2	2.6	2.5	17.4	4.2	9.2
N. ZELANDA 1986	—	1.7	5.9	3.7	6.3	32.4	11.8	23.1
R.UNIDO 1987	17.1	4.9	10.4	8.6	8.3	38.4	19.0	39.0
EE.UU. 1987	—	3.3	4.3	7.6	7.7	29.1	10.9	19.6

Tabla 3
Distribución porcentual de los trabajadores a tiempo parcial por grupos de edad

		Menos de 25	25 a 44	45 a 59	60 a 64	65 y más
AUSTRALIA, 1988	Varones	19.9	52.7	22.2	3.7	1.5
	Hembras	26.2	52.7	18.7	1.6	0.8
	Ambos sexo	25.2	49.1	20.0	3.1	2.6
BELGICA, 1986	Ambos sexos	15.3	60.9	21.7	21.7	2.1
CANADA, 1986	Varones	67.1	15.6	3.5	6.7	7.1
	Hembras	32.8	44.0	13.4	8.0	1.8
	Ambos sexos	42.7	35.7	10.6	7.6	3.4
JAPON, 1987	Varones	11.1	18.6	27.9	21.9	20.5
	Hembras	4.1	54.8	36.0	3.2	1.9
	Ambos sexos	4.5	53.1	35.6	4.0	2.8
SUECIA, 1987	Varones	30.5	29.1	17.9	22.5	—
	Hembras	12.5	51.3	28.5	7.7	—
	Ambos sexos	15.0	48.1	27.1	9.7	—
REINO UNIDO, 1988	Varones	49.9	21.5	9.2	5.9	13.5
	Hembras	28.9	42.5	18.3	4.6	5.7
	Ambos sexos	35.7	35.7	15.4	5.0	8.2

Tabla 4
Definiciones de trabajadores a tiempo parcial

Australia (I)	Personas que trabajan usualmente menos de 35 horas a la semana, y así lo hicieron durante la semana de encuesta. Persona que trabaja usualmente menos de 35 horas a la semana, pero los que trabajaron 35 horas o más durante la semana de encuesta son computados como trabajadores a jornada completa.
Austria (I)	Personas que trabajaron 35 horas o menos durante la semana de encuesta.
Bélgica (I)	Personas que declararon estar a trabajo a tiempo parcial.
Canadá (I)	Todas las personas que trabajan usualmente menos de 30 horas a la semana, excluyendo aquellos que se consideraran empleados a jornada completa.
Finlandia (I)	Personas que trabajan menos de 30 horas a la semana.
Francia (I)	Personas que trabajaron menos de 30 horas a la semana durante la semana de referencia, excluyendo aquellas personas que no tienen un trabajo regular y personas en desempleo parcial.
Alemania, R.F. (I)	Personas que trabajaron "normalmente" menos de 37 horas durante la semana de encuesta.
Irlanda (I)	Personas que trabajaron menos de 35 horas durante la semana de encuesta.
Italia (I)	Personas que declararon estar a trabajo a tiempo parcial.
Japón (I)	Personas que usualmente trabajan menos de 35 horas a la semana, incluyendo empleados irregulares y estacionales.
N. Zelanda (II)	Personas que trabajaron menos de 30 horas a la semana en centros de trabajo que emplean dos o más personas en todas las industrias excepto agricultura, caza, pesca, trabajos portuarios, trabajos de alta mar, y servicio doméstico en hogares privados.
Noruega (I)	Personas que trabajaron menos de 35 horas durante la semana de encuesta.
Suecia (I)	Personas que trabajaron menos de 35 horas durante la semana de encuesta.
Reino Unido (I)	Personas que declararon estar a trabajo a tiempo parcial.
Estado Unidos (I)	Personas que usualmente trabajaron menos de 35 horas a la semana durante la semana de encuesta.

Nota: I = Encuesta por muestreo de la mano de obra.

II = Encuesta de centros de trabajo.

Muchos trabajadores a tiempo parcial trabajan solamente unas pocas horas a la semana, mientras que otros se acercan a las horas a jornada completa. Desde una perspectiva de política, por tanto, el nivel de detalle de estas tablas puede ser insuficiente.

Tabla 5:
Trabajo a tiempo parcial en Australia

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores	
	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Varones	Hembras
1978	196	724	3888	2149	3.3	12.0
1979	211	748	3922	2153	3.5	12.3
1980	201	771	3996	2278	3.2	12.3
1981	222	828	4076	2336	3.5	12.9
1982	231	827	4077	2364	3.6	12.8
1983	246	844	3928	2346	3.9	13.5
1984	248	909	4039	2451	3.8	14.0
1985	256	949	4084	2548	3.9	14.3
1986	290	1039	4204	2741	4.2	15.0
1987	296	11081	4255	2830	4.2	15.6
1988	312	1160	4372	2954	4.3	15.8
						20.1

Fuente: Oficina de Estadísticas de la Mano de Obra de Australia.

Tabla 6:
Trabajo a tiempo parcial en Austria

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
	1982	31	206	237	1958	1205	3163	1.0	6.5
1983	30	215	245	1939	1196	3135	1.0	6.8	7.8
1984	32	194	226	1949	1286	3235	1.0	6.0	7.0
1985	27	190	217	1957	1277	3234	0.8	5.9	6.7
1986	24	192	216	1981	1301	3282	0.7	5.9	6.6
1987	27	210	237	1980	1320	3300	0.8	6.4	7.2

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra; Oficina Central de Estadísticas

Tabla 7:
Trabajo a tiempo parcial en Bélgica

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
	1983	45	231	276	2249	1181	3430	1.3	6.8
1984	33	244	277	2257	1208	3465	1.0	7.0	8.0
1985	43	260	303	2282	1232	3514	1.2	7.4	8.6
1986	47	283	330	2273	1252	3525	1.3	8.0	9.3
1987	43	300	343	2232	1248	3480	1.2	8.6	9.8

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Instituto Nacional de Estadística

Tabla 8:
Trabajo a tiempo parcial en Canadá

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
	1977	330	804	1134	6112	3642	9754	3.4	8.2
1978	340	867	1207	6157	3831	9988	3.4	8.7	12.1
1979	365	935	1300	6347	4021	10348	3.7	9.6	13.3
1980	382	1005	1387	6430	4225	10655	3.6	9.4	13.0
1981	413	1064	1477	6522	4410	10932	3.8	9.7	13.5
1982	431	1091	1522	6220	4354	10574	4.1	10.3	14.4
1983	475	1177	1652	6240	4495	10735	4.4	11.0	15.4
1984	489	1200	1689	6367	4633	11000	4.4	10.9	15.3
1985	493	1263	1756	6507	4804	11311	4.4	11.3	15.7
1986	520	1290	1810	6657	4978	11635	4.5	11.1	15.6
1987	514	1308	1822	6793	5162	11955	4.3	10.9	15.2

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Estadísticas de Canadá.

Tabla 9:
Trabajo a tiempo parcial en Finlandia

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
1976	40	110	150	1220	1059	2279	1.8	4.8	6.6
1977	31	104	135	1181	1050	2231	1.4	4.7	6.1
1978	33	104	137	1164	1035	2199	1.5	4.7	6.2
1979	38	112	150	1197	1058	2255	1.7	5.0	6.7
1980	39	116	155	1240	1088	2328	1.7	5.0	6.7
1981	47	126	173	1244	1109	2355	2.0	5.4	7.4
1982	51	131	182	1248	1129	2377	2.2	5.5	7.7
1983	56	142	198	1249	1139	2388	2.3	5.9	8.2
1984	57	144	201	1252	1152	2414	2.3	6.0	8.3
1985	58	142	200	1264	1173	2437	2.4	5.8	8.2
1986	62	134	196	1263	1167	2430	2.6	5.5	8.1
1987	61	133	194	1260	1163	2423	2.5	5.5	8.0

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Oficina Central de Estadística.

Tabla 10:
Trabajo a tiempo parcial en Francia

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores	
	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Varones	Hembras
1971	215	962	13303	7433	1.0	4.6
1972	210	992	13302	7565	1.0	4.8
1973	217	1006	13426	7732	1.0	4.8
1974	215	1028	13510	7844	1.0	4.8
1975	373	1333	13305	7860	1.0	6.3
1976	367	1359	13313	8009	1.7	6.4
1977	389	1480	13323	8170	1.8	6.9
1978	322	1365	13266	8302	1.5	6.3
1979	315	1457	13226	8383	1.5	6.7
1980	322	1480	13208	8430	1.5	6.8
1981	300	1508	13070	8442	1.4	7.0
1982	319	1660	13011	8544	1.5	7.7
1983	326	1761	12864	8617	1.5	8.2
1984	344	1850	12646	8642	1.6	8.7
1985	398	1929	12516	8688	1.9	9.1
1986	430	2100	12493	8776	2.0	9.9
1987	444	2074	12423	8982	2.0	9.7
1988	423	2160	12417	9091	2.0	10.0

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Instituto Nacional de Estadística. Los datos se refieren al mes de marzo de cada año.

Tabla 11:
Trabajo a tiempo parcial en la República Federal de Alemania

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Várone	Hembras	Total	Várone	Hembras	Total	Várone	Hembras	Total
1972	249	2200	2449	14666	7884	22550	1.1	9.8	10.9
1973	265	2337	2602	14748	8085	22833	1.2	10.2	11.4
1974	261	2296	2557	14486	8086	22572	1.1	10.2	11.3
1975	266	2338	2604	14025	7925	21950	1.2	10.7	11.9
197	6279	2325	2604	13943	7935	21878	1.3	10.6	11.9
1977	280	2443	2723	13990	7982	21972	1.3	11.2	12.5
1978	268	2397	2665	14112	8097	22209	1.2	10.8	12.0
1979	258	2519	2777	14326	8285	22611	1.2	11.1	12.3
1980	203	2463	2666	14466	8493	22959	0.9	10.7	11.6
1981	215	2562	2777	14308	8509	22817	1.0	11.2	12.2
1982	195	2546	2741	13949	8429	22378	0.9	11.4	12.3
1983	260	2744	3004	13682	8316	21998	1.2	12.5	13.7
1984	286	2605	2891	13631	8379	22010	1.3	11.8	13.1
1985	300	2710	3010	13699	8476	22175	1.4	12.2	13.6

Fuente: Encuesta por muestra de la población ("Mikrocensus"), Estadísticas de la Oficina Federal.

Tabla 12:
Trabajo a tiempo parcial en Irlanda

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Várones	Hembras	Total	Várones	Hembras	Total	Várones	Hembras	Total
1983	37	70	107	779	346	1125	3.3	6.2	9.5
1984	34	65	99	771	339	1110	3.0	5.9	8.9
1985	33	62	95	743	331	1074	3.1	6.3	9.4
1986	33	68	101	741	340	1081	3.0	6.3	9.3
1987	37	74	111	735	353	1088	3.4	6.8	10.2

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra; Oficina Central de Estadística.

Tabla 13:
Trabajo a tiempo parcial en Italia

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Várones	Hembras	Total	Várones	Hembras	Total	Várones	Hembras	Total
1975	461	655	1116	13549	5167	18716	2.5	3.5	6.0
1979	412	656	1068	13911	6165	20076	2.1	3.3	5.4
1981	405	645	1050	14097	6404	20501	2.0	3.2	5.2
1984	448	665	1113	13861	6515	20376	2.2	3.3	5.5
1985	416	669	1085	13959	6631	20590	2.0	3.2	5.2
1986	392	644	1036	13911	6762	20673	1.9	3.1	5.0

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, EUROSTAT.

Tabla 14:
Trabajo a tiempo parcial en Japón

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores					
	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Total	
1960	760	570	1330	6390	14670	6390	21060	3.6	2.7	6.3
1965	860	820	1680	8510	18620	8510	27130	3.2	3.0	6.2
1970	860	1300	2160	10680	21540	10680	32220	2.7	4.0	6.7
1975	1550	1980	3530	11370	24190	11370	35560	4.3	5.6	9.9
1976	1220	1920	3140	11740	24490	11740	36230	3.4	5.3	8.7
1977	1180	2030	3210	12210	24610	12210	36820	3.2	5.5	8.7
1978	1150	2150	3300	12510	24640	12510	37150	3.1	5.8	8.9
1979	1300	2360	3660	12800	25130	12800	37930	3.4	6.2	9.6
1980	1340	2560	3900	13230	25630	13230	38860	3.4	6.6	10.0
1981	1290	2660	3950	13590	25920	13590	39510	3.3	6.7	10.0
1982	1320	2840	4160	13860	26270	13860	40130	3.3	7.1	10.4
1983	1270	3060	4330	14510	26680	14510	41190	3.1	7.4	10.5
1984	1360	3280	4640	14840	26970	14840	41810	3.2	7.9	11.1
1985	1380	3330	4710	15160	27150	15160	42310	3.2	7.9	11.1
1986	1510	3520	5030	15500	27460	15500	42960	3.5	8.2	11.7
1987	1410	3650	5060	18510	27650	18510	43460	3.2	8.4	11.6

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Oficina de Estadística. Los datos incluyen solamente el sector no agrícola.

Tabla 15:
Trabajo a tiempo parcial en Nueva Zelanda

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores				
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
1978	34	106	140	673	409	1082	3.1	9.8	12.9
1979	34	112	146	673	429	1102	3.1	10.2	13.3
1980	32	113	145	674	438	1112	2.9	10.2	13.1
1981	32	118	150	666	441	1107	2.9	10.7	13.6
1982	32	120	152	669	445	1114	2.9	10.8	13.7
1983	32	125	157	658	447	1105	2.9	11.3	14.2
1984	33	128	161	662	457	1119	2.9	11.4	14.3
1985	36	137	173	677	487	1164	3.1	11.8	14.9
1986	39	143	182	675	505	1180	3.3	12.1	15.4

Fuente: Encuesta trimestral de empleo, Labour and Employment Gazette. Los datos se refieren a Febrero, excepto para 1978 y 1979 donde los datos se refieren a Abril.

Tabla 16:
Trabajo a tiempo parcial en Noruega

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores				
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
1982	115	393	508	1138	805	1943	5.9	20.2	26.1
1983	119	405	524	1127	818	1945	6.1	20.8	26.9
1984	119	401	519	1131	839	1970	6.0	20.4	26.4
1985	111	405	516	1149	865	2014	5.5	20.1	25.6
1986	111	421	532	1172	914	2086	5.3	20.2	25.5

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Oficina Central de Estadística.

Tabla 17:
Trabajo a tiempo parcial en Suecia

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)		Total de trabajadores (miles)		Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores	
	Varones	Hembras	Varones	Hembras	Varones	Hembras
1976	83	744	2313	1762	2.0	18.3
1977	97	791	2301	1803	2.3	19.3
1978	111	835	2295	1849	2.7	20.1
1979	124	866	2305	1891	3.0	20.6
1980	137	891	2313	1936	3.2	21.0
1981	142	906	2291	1974	3.3	21.2
1982	145	920	2291	1997	3.4	21.4
1983	145	917	2291	2020	3.3	21.3
1984	141	916	2288	2043	3.3	21.1
1985	138	903	2299	2068	3.1	20.7
1986	172	939	2240	2059	4.0	21.8
1987	151	939	2256	2081	3.5	21.6
1988	158	913	2283	2114	3.6	20.8

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Oficina Central de Estadística.

Tabla 18:
Trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
1983	895	4032	4927	13635	9411	23046	3.9	17.5	21.4
1984	1045	4260	5305	13875	9776	23651	4.4	18.0	22.4
1985	1086	4387	5473	14029	10010	24039	4.5	18.1	22.6
1986	1138	4539	5677	13999	10186	24185	4.7	18.8	23.5
1987	1263	4758	6021	14201	10535	24736	5.1	19.2	24.3
1988	1333	4878	6211	14364	10774	25138	5.3	19.4	24.7

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, *Labour Gazette*. De 1983 a 1987. junio, para 1988 marzo

Tabla 19:
Trabajo a tiempo parcial en Estados Unidos

Año	Trabajadores a tiempo parcial (miles)			Total de trabajadores (miles)			Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores		
	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total	Varones	Hembras	Total
	1968	3730	6914	10644	48114	27807	75921	4.9	9.1
1969	4003	7303	11306	48818	29084	77902	5.1	9.4	14.5
1970	4166	7758	11924	48990	29688	78678	5.3	9.9	15.2
1971	4367	8026	12393	49390	29976	79366	5.5	10.1	15.6
1972	4523	8416	12939	50996	31257	82153	5.5	10.2	15.7
1973	4507	8756	13263	52349	32715	85064	5.3	10.3	15.6
1974	4646	9055	13701	53024	33769	86793	5.4	10.4	15.8
1975	4870	9391	14261	51858	33989	85847	5.7	10.9	16.6
1976	4988	9799	14787	53138	35613	88751	5.6	11.0	16.6
1977	5178	10213	15391	54729	37289	92018	5.6	11.1	16.7
1978	5198	10658	15856	56479	39569	96048	5.4	11.1	16.5
1979	5180	10990	16171	57607	41217	98824	5.2	11.1	16.4
1980	5471	11270	16740	57186	42117	99303	5.5	11.3	16.8
1981	5492	11664	17154	57397	43000	100397	5.5	11.6	17.1
1982	5937	12170	18106	56271	43256	99526	6.0	12.2	18.2
1983	6145	12367	18511	56787	44047	100834	6.1	12.3	18.4
1984	6020	12441	18462	59091	45915	105005	5.7	11.9	17.6
1985	6028	12587	18615	59891	47259	107150	5.6	11.7	17.3
1986	6207	12862	19069	60892	48706	109597	5.7	11.7	17.4
1987	6360	13124	19483	62107	50334	112440	5.7	11.7	17.4
1988	6457	13298	19754	63273	51696	114968	5.6	11.7	17.3

Fuente: Encuesta por muestra de la mano de obra, Oficina del Censo.

Parte III

LEGISLACION PROTECTORA PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Estas hojas informativas de hechos resumen las disposiciones legislativas de 31 países, que son generalmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial. En la Parte IV se resumen ejemplos de disposiciones especiales para el empleo público. No están usualmente incluidas las disposiciones especiales aplicables a ciertas categorías de trabajadores tales como los trabajadores agrícolas o domésticos. Se incluyen, para algunos países, ejemplos de legislación estatal y provincial. Sin embargo no constituyen un estudio exhaustivo de dicha legislación.

En muchos países, la legislación laboral raramente se refiere de una forma directa a los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, pueden serle de aplicación las disposiciones si la definición de empleado o trabajador es amplia, y no existe una exclusión especificada. Consecuentemente, se examinó la legislación para ver si las definiciones o declaraciones de principios estaban redactadas de forma que parecieran incluir o excluir a los trabajadores a tiempo parcial. Cuando los estatutos no excluían explícitamente a los trabajadores a tiempo parcial, o no los mencionaban específicamente, las hojas informativas, advierten que no se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. La extensión en la que los trabajadores a tiempo parcial se benefician de las disposiciones de tales estatutos, es materia de interpretación nacional. Se hizo también una investigación sobre

los niveles mínimos de horas de trabajo o ingresos (mínimos) que pudieran excluir a algunos trabajadores del campo de aplicación de una determinada disposición.. Los manuales u otra documentación ayudaron a clarificar la situación en muchos casos. Sin embargo, no fue posible examinar la jurisprudencia de cada país para ver como se habían interpretado diversas leyes.

Ya que los trabajadores a tiempo parcial están afectados de formas diferentes por diversas disposiciones laborales y leyes de Seguridad Social, fué necesario examinar una gran variedad de promulgaciones legislativas.

Dentro de cada una de las categorías legislativas incluídas se aplican a menudo un gran número de leyes y enmiendas. Las anotaciones son concisas e incluyen solamente las disposiciones más básicas. La principal finalidad es la de indicar si los trabajadores a tiempo parcial son tratados generalmente de la misma o distinta forma que los trabajadores a jornada completa, y en qué medida reciben protección, o tienen garantizadas prestaciones a las que otros trabajadores tienen derecho.

Ya que pueden no haberse incluido todos los detalles relevantes, y ya que la terminología ha sido traducida o adaptada con vistas a su comprensibilidad más que a una estricta fidelidad a la redacción original, deben consultarse las fuentes originales para tener información sancionada del contenido de la legislación. Al final de cada hoja informativa de hechos se da una lista de fuentes en cada uno de los países. Cuando se ha reimpresso y/o traducido un texto básico a las *Series Legislativas*, una publicación de la OIT que contiene legislación laboral y de la Seguridad Social seleccionada, se citan también las *Series Legislativas*. Las disposiciones legislativas se clasifican como sigue:

- *Definición*. Esta Sección contiene definiciones explícitas de trabajo a tiempo parcial con fines legales, y no definiciones estadísticas.
- *Normas*. Se incluyen si se especifican directamente en el ejemplar de trabajo a tiempo parcial, y están claramente expresadas con la finalidad de legislación con gran campo de aplicación. Se indica también si las leyes laborales tienen una amplia aplicación a los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa.
- *Salario y gratificaciones*. Esta Sección incluye normas sobre la proporcionalidad de los salarios y otras pagas de los trabajadores. También se indica en algunos casos el campo de aplicación de la legislación de salario mínimo.
- *Horas extraordinarias*. Los pluses por horas extraordinarias y los límites de las mismas se aplican a veces solamente después de las horas semana-

- les o diarias a jornada completa. Las disposiciones más relevantes se resumen cuando se considera oportuno. Se incluyen disposiciones especiales, aplicables a trabajadores a tiempo parcial, sobre trabajo fuera de las horas programadas.
- *Vacaciones anuales y días festivos.* Se incluyen disposiciones generales, así como condiciones de cualificación que puedan excluir a algunos trabajadores a tiempo parcial.
 - *Despido.* Esta categoría incluye períodos de preaviso, subsidio por desempleo, y otras protecciones relativas a la estabilidad en el empleo.
 - *Paga por enfermedad.* Solamente se encuentran en esta Sección disposiciones sobre pagos de salario durante la enfermedad, pero no seguros sanitarios en general.
 - *Pensiones.* Se incluyen la posibilidad de elección y condiciones relativas a los planes de pensión nacionales, pero no las pensiones privadas o de trabajo.
 - *Seguro de Desempleo.* Se incluyen la posibilidad de elección y condiciones relativas a planes nacionales.
 - *Consulta y negociación.* Esta categoría trata las disposiciones que exigen que los representantes del empleado participen en decisiones relativas a la introducción del trabajo a tiempo parcial o a las condiciones del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. A menudo, el derecho a consulta y negociación es expresado en muy amplios términos que pueden incluir el trabajo a tiempo parcial.
 - *Derechos Sindicales.* Esta Sección describe la extensión en que los trabajadores a tiempo parcial pueden votar, o presentarse a las elecciones y participar en las actividades de los órganos representativos del empleado.
 - *Otras disposiciones.* Se presentan en esta Sección varias disposiciones relacionadas directamente con los trabajadores a tiempo parcial, tales como el requisito de un contrato escrito.

Un cierto número de categorías legislativas no fueron seleccionadas para su inclusión en este ejemplar de la Recopilación. El Seguro médico, por ejemplo, a veces se provee a través de las aportaciones a la Seguridad Social relativas al empleo, a veces a través de sistemas nacionales de aplicación general y a veces a través de una combinación de planes. No es posible clarificar esta situación en una breve anotación de las hojas informativas. La legislación sobre medicina y seguridad en el trabajo es generalmente aplicable a todos los empleados y centros de empleo, por eso el tema de trabajo a tiempo parcial raramente se plantea.

Finalmente, debe puntualizarse que la legislación nacional es suplementada a menudo por los programas nacionales descritos en la Parte III, y complementada por la negociación colectiva y las prácticas a nivel empresarial.

AUSTRALIA

Note. Commonwealth. No existe legislación federal o estatal sobre trabajo a tiempo parcial en Australia. El Gobierno Federal no tiene autoridad constitucional para legislar sobre las condiciones de trabajo excepto para sus propios empleados y los de sus territorios. Los estados no han adoptado legislación sobre la materia. Las disposiciones sobre trabajo a tiempo parcial se negocian así entre los empleadores y empleados a nivel empresarial o de industria, y se regulan por los laudos de la Comisión de Relaciones Industriales, o por las Comisiones industriales del estado o por los tribunales cuando surgen litigios. En la fecha del 31 de enero de 1989 más de 300 laudos judiciales incluyen disposiciones sobre empleo a tiempo parcial. Se indican más adelante algunas disposiciones comunes.

Victoria

Muchos laudos industriales tienen disposiciones sobre trabajo a tiempo parcial. Típicamente, los laudos incluyen empleo a un número constante de horas a la semana, que es menor que el promedio de horas del empleado a jornada completa (usualmente 38 horas a la semana). Los trabajadores a tiempo parcial tienen continuidad de empleo y suman prestaciones acumulativas sobre una base proporcional, por ejemplo las relativas a vacaciones anuales, sobreprima de vacaciones anuales (un tipo de prima sobre la paga durante el permiso), permiso por servicio prolongado, días de fiesta oficiales y permiso por enfermedad.(2)

DEFINICION. No hay definición legal sobre trabajo a tiempo parcial aplicable en general. Las disposiciones de los laudos federales establecen comúnmente un mínimo número de horas a trabajar, normalmente 20 a la semana.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre normas generales que regulen el trabajo a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los salarios de los trabajadores a tiempo parcial usualmente se basan en una relación horaria respecto a los empleados a jornada completa, aunque algunos laudos proporcionan pluses para los trabajadores a tiempo parcial, típicamente del orden del 10 al 15 por

ciento del precio horario adecuado.

HORAS EXTRAORDINARIAS. No hay uniformidad en los laudos relativos a las disposiciones sobre horas extras. Algunos estipulan el pago de gratificaciones o el pago del coste total de las horas extras para las horas fuera de las ordinarias del empleado.

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Los laudos estipulan comúnmente que los derechos a vacaciones anuales aumentan proporcionalmente a las horas trabajadas y que los días de fiesta oficiales son de aplicación a los trabajadores a tiempo parcial.

DESPIDO. En la mayoría de los laudos industriales y leyes comunes se asume generalmente que los trabajadores a tiempo parcial están empleados en una base progresiva y tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa en relación con la finalización, reducción de plantilla y despidos.

El preaviso de finalización, o el pago en lugar del preaviso, debe basarse en el tiempo de servicio del empleado, variando de una semana por año o menos de servicio, a cuatro semanas por cinco o más años de servicio. Se aplica también una estricta escala de paga basada en la duración del servicio. La mayoría de los empleados a tiempo parcial incluidos en laudos que contengan estas disposiciones tiene derecho a prestaciones sobre una base proporcional (3). En relación con los despidos injustos, la cláusula normal aplicable en la mayoría de las jurisdicciones federales y estatales establece un sistema en el ámbito de trabajo para resolver las supuestas violaciones y los accesos a los servicios de conciliación y arbitraje cuando los litigios no puedan ser resueltos por las partes.(4)

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben una paga de enfermedad proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. (5)

PENSIONES. Todos los residentes reciben una pensión nacional cuando alcanzan su edad de jubilación (65 años para los hombres y 60 para las mujeres). (6)

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones de desempleo sobre una base proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. (7)

CONSULTA Y NEGOCIACION. Las disposiciones sobre trabajo a tiempo parcial se negocian dentro de la estructura de los laudos industriales y los convenios voluntarios. (8)

DERECHOS SINDICALES. Los sindicatos o representantes de los trabajadores se aspiran a estar inscritos como organizaciones a efectos de las

leyes sobre conciliación y arbitraje, deben disponer la manera en que las personas pueden llegar a ser candidatos para la votación de las normas relativas a la elección para el cargo. (9)

OTRAS DISPOSICIONES. En la mayoría de los laudos federales, los empleados a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los empleados a jornada completa respecto al permiso por mayor tiempo de servicio, y permiso por maternidad y paternidad, pero sobre una base proporcional.

Fuentes

- 1.- Información comunicada a la OIT por la División de Operaciones de Relaciones Industriales, Ministerio de la Commonwealth de Relaciones Industriales, de fecha de 31 de enero de 1989.
- 2.- Información comunicada a la OIT por la División de Relaciones Industriales, Ministerio de Trabajo de Victoria, de fecha de 7 de febrero de 1989. Nauru Hose, 80 Collins Street, Melbourne, Victoria 3000, Australia.
- 3.- Proceso de Reducción, Substitución y Finalización, Resolución de la Comisión Australiana de Conciliación y Arbitraje (Commonwealth Arbitration Reports, Volumen 294, páginas 175-256).
- 4.- *Ibidem*; Ministerio de la Commonwealth de Relaciones Industriales, *op. cit.*
- 5.- Ley Nº 26 de 11 de junio de 1947, de Consolidación de Servicios Sociales (Acts of the Parliament, 1947) enmendada por la Ley Nº 77, de 5 de junio de 1987 (Acts of the Parliament, Volumen 1, 1987) Parte VII, Sección 108. Legislative Series 1947, Aust., 3; 1951, Aust. 2.
- 6.- *Ibidem*; Parte III, Secciones 21 y 21 A.
- 7.- *Ibidem*; Parte VII, Sección 107.
- 8.- Ley Nº 86, de 8 de noviembre de 1988, de Relaciones Industriales (Acts of the Parliament, 1988), Sección 3.
- 9.- *Ibidem*; Sección 261.

AUSTRIA

DEFINICION. No hay una definición general de aplicación legal del trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial; sin embargo, los emplea-

dos cuyas horas de trabajo mensual son como mínimo un quinto de las horas de trabajo normales a la semana multiplicadas por 4,3, están incluidos en las disposiciones de la Ley Protectora del Empleado o de la Ley de Empleados agrícolas. (1)

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay requisitos legales para paga y gratificaciones proporcionales. (2)

HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial no están específicamente reguladas por el estatuto. Solamente las horas trabajadas fuera de las horas normales legales diarias o semanales deben pagarse al precio de horas extraordinarias. (3)

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa en relación con las vacaciones anuales y los días festivos oficiales. (4)

DESPIDO. Los que trabajan al menos un quinto de las horas de trabajo normales (Ver Normas) disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa en relación con los períodos de preaviso, subsidio de paro y protección por despido. Los empleados de hogar y el resto del personal asalariado que normalmente no están empleados más de 20 horas a la semana, no disfrutan de protección por despido, incluso durante el embarazo. (5)

PAGA POR ENFERMEDAD. Donde un trabajador está incapacitado para trabajar por enfermedad o por accidente, el período durante el que se paga una remuneración varía dependiendo del tiempo de empleo. No hay distinción entre los que trabajan al menos un quinto de las horas normales de trabajo (Ver Normas) y los trabajadores a jornada completa. Los empleados de hogar y el resto del personal asalariado que no están normalmente empleados más de 20 horas a la semana no reciben paga por enfermedad. (6)

PENSIONES. La cobertura del plan nacional de pensiones no depende de las horas de trabajo sino de las ganancias. Los ingresos procedentes de más de un trabajo no pueden sumarse para alcanzar el requisito de ganancias mínimas. El límite de ganancias para aportaciones y recibo de prestaciones es de 2.593 chelines austríacos al mes para un vínculo de empleo con fecha de 1 de enero de 1989. Las prestaciones de pensión se calculan sobre la base de años de cotización al plan de pensión y el ingreso medio de los últimos diez años de trabajo o, alternativamente, de los años comprendidos entre las edades de 40 y 45 ó 45 y 55 años. (7)

SEGURO DE DESEMPLEO. *Elegibilidad*. Se aplica también el mismo mínimo de ingresos para el seguro de desempleo que para las pensiones. (8)

Prestaciones. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones de

desempleo proporcionales a las de los trabajadores a jornada completa, si han estado empleados como mínimo 52 semanas en los últimos 24 meses (ó 20 semanas en los últimos 12 meses, si han recibido anteriormente prestaciones de desempleo). (9)

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los empleadores deben consultar a los comités de empresa en todas las cuestiones relativas a la distribución del tiempo de trabajo, incluyendo trabajo a tiempo parcial. El traslado permanente de un empleado a otro trabajo requiere el consentimiento del comité de empresa, si el cambio de puesto de trabajo implica una reducción de la remuneración, o condiciones de trabajo menos favorables. (10)

DERECHOS SINDICALES. La Ley del Comité de Empresa, no hace distinción entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos para votar y presentarse a la elección para los órganos de representación del empleado, que los trabajadores a jornada completa. (11)

Fuentes

- 1.- Ley para incluir a los empleados a tiempo parcial en la Ley de Empleados y en la Ley de Empleados Agrícolas, de 3 de julio de 1975 (Bundesgesetzblatt, Texto 418, N° 137, de 31 de julio 1975), Artículos 1 y 2.
- 2.- Ley de Relaciones Laborales Colectiva de 14 de diciembre de 1973 (Bundesgesetzblatt, Texto 22, N° 9, de 15 de enero de 1974) posteriormente modificada el 1 de octubre de 1986 (Bundesgesetzblatt, Texto 563, N° 230, de 23 de octubre de 1986). Legislative Series 1973, Aus. 2.
- 3.- Ley de Horas de Trabajo de 11 de diciembre de 1969 (Bundesgesetzblatt, Texto 461, N° 114, de 31 de diciembre de 1969) posteriormente modificada el 15 de diciembre de 1987, (Bundesgesetzblatt, Texto 647, N° 351, de 29 de diciembre de 1987), Artículo 6, Legislative Series 1969, Aus. 4.
- 4.- Ley Federal sobre períodos de descanso semanal y días de fiesta oficiales, de 3 de febrero de 1983 (Bundesgesetzblatt, Texto 144, N° 59, de 8 de marzo de 1983); y Ley de Permisos de 7 de julio de 1976 (Bundesgesetzblatt, Texto 390, N° 116, de 3 de agosto de 1976), posteriormente modificada el 3 de febrero de 1983 (Bundesgesetzblatt, Texto 81, N° 37, de 16 de febrero de 1983).
- 5.- Ley de Relaciones Laborales Colectivas op. cit., Artículos 105 a 107, y Ley de Personal Casero Asalariado y Empleados de Hogar de 1962 (Bundesgesetzblatt, Texto 235, N° 60, de 7 de agosto de 1962), poste-

- riormente modificada el 1 de octubre de 1986 (Bundesgesetzblatt, Texto 563, N° 230, de 23 de octubre de 1986), Artículo 21, Legislative Series 1962, Aus. 2.
- 6.- Ley de Pago Prolongado de Remuneración, de 26 de junio de 1974 (Bundesgesetzblatt, Texto 399, N° 116, de 23 de julio 1974), Artículos 2 (1) y 5. Legislative Series 1974, Aus. 2. Ley para incluir los empleados a tiempo parcial en la Ley de Empleados y la Ley de Empleados Agrícolas, op. cit., Artículos 2 (2) y 51 (3); y Ley de Personal Casero Asalariado y Empleados de Hogar, op. cit., Artículo 21.
 - 7.- Ley de Relaciones Laborales Colectivas op. cit., Artículo 5; e información remitida a la OIT por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, de 6 de febrero de 1989.
 - 8.- Notificación del Gobierno Federal respecto a la consolidación de la Ley de Seguro de Desempleo, 1958, de 14 de noviembre de 1977 (Bundergesetzblatt, Texto 609, N° 182, de 21 de diciembre de 1977), posteriormente modificada el 27 de octubre de 1988 (Bundesgesetzblatt, Texto 232, N° 83, de 5 de noviembre de 1988), Artículo 1 (2) y 4. Legislative Series 1977, Aus.2; y Ley General de Seguridad Social de 9 de septiembre de 1955. (Bundesgesetzblatt, Texto 189, N° 50, 30 de septiembre de 1955), posteriormente modificada el 25 de noviembre de 1987 (Bundesgesetzblatt, Texto 609, N° 230, de 23 de diciembre de 1987). Legislative Series 1955, Aus. 3; 1961, Aus. 2.
 - 9.- Ibidem; Artículo 14.
 - 10.- Ley de Relaciones Laborales Colectivas op. cit. Artículo 14 (6).
 - 11.- Ibidem; Artículos 52 y 53.

BELGICA

DEFINICION. No hay una definición legal aplicable al trabajo a tiempo parcial. (1)

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. A no ser que de otra manera se disponga específicamente, la Ley Laboral y otra legislación laboral se aplican a todo empleado sin distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. (2)

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los trabajadores a tiempo parcial, por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, deben recibir una remuneración y gratificaciones proporcionales a las de los trabajadores a jornada com-

pleta. Un trabajador a tiempo parcial, tiene derecho a un salario mínimo medio mensual, calculado en proporción a las horas trabajadas, y al salario mínimo medio mensual del trabajador a jornada completa. (3)

HORAS EXTRAORDINARIAS. A no ser que de otra manera se especifique en el convenio colectivo, solamente se pueden hacer horas extras con la conformidad del empleado a tiempo parcial. Si las horas extra trabajadas a lo largo de un período de tres meses son de promedio una o más horas a la semana, el contrato de empleo a tiempo parcial puede modificarse en consecuencia a petición del empleado. Alternativamente, el empleado tiene derecho a un período de descanso compensatorio si las horas extra son de promedio un 20 por ciento o más de las pactadas en el contrato de empleo.

Este permiso debe tomarse dentro las de 13 semanas pactadas por el empleado y el empleador. En ausencia de tal acuerdo, el permiso debe ser como mínimo de una hora cada vez que se solicite y no debe ser mayor del 20 por ciento del tiempo de trabajo semanal pactado en el contrato. (4)

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Permiso anual. Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a la misma cuantía de vacaciones anuales que los trabajadores a jornada completa, pagado en proporción a las horas trabajadas. (5)

Días festivos. Los trabajadores a tiempo parcial que trabajan en días festivos oficiales tienen derecho a horas libres de acuerdo al número de horas trabajadas. Los trabajadores a tiempo parcial con horas fijas tienen derecho a días de fiesta oficiales que caigan en días en que usualmente trabajan. Los trabajadores a tiempo parcial con horas variables tienen derecho a compensación por días festivos oficiales que caigan en días en que no trabajan. La paga es igual a la ganada durante los cuatro semanas precedentes al día festivo dividida por el número de días trabajados en la empresa en el mismo período. (6)

DESPIDO. No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial en relación con los períodos de preaviso, despido improcedente y casos similares. (7)

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa tienen derecho a una remuneración proporcional por enfermedad. Normalmente el período de paga se cuenta desde el primer día de incapacidad si el período total es como mínimo 14 días, y desde el segundo día si es menor de 14 días, en cuyo caso no se paga el primer día.

El primer día a partir del que se debe pagar a los trabajadores a tiempo parcial, es el primer día que el trabajador normalmente hubiera trabajado (8).

Para períodos prolongados cubiertos por el plan de Seguridad Social, los

trabajadores a tiempo parcial, así como los trabajadores a jornada completa, tienen garantizado un ingreso mínimo. Para estar incluido en la Seguridad Social, los trabajadores deben haber trabajado al menos 120 días a tres horas al día como mínimo, o 400 horas en los seis meses precedentes. Si esto no se puede alcanzar en seis meses debido al horario de trabajo, se puede prolongar el período hasta un máximo de 18 meses. (9)

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una pensión proporcional al número de horas trabajadas. Para calcular la cuantía de la pensión, solamente se computan aquellos años en los que el trabajador trabajó 1480 horas o 185 días con un promedio de cuatro horas al día. (10)

SEGURO DE DESEMPLEO. Seguro de desempleo para trabajadores a tiempo parcial con ingresos mínimos. Los trabajadores a tiempo parcial cuyo salario mensual es al menos igual al salario de referencia mensual fijado por el Ministerio de Trabajo (34.050 francos belgas y 26.389 francos belgas para menores, el 1 de junio de 1986) pueden acogerse a las prestaciones de desempleo total en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. En el caso de trabajo a tiempo reducido (o desempleo parcial) durante la duración del contrato, tales trabajadores, tienen derecho a prestaciones por las horas aminoradas.

Seguro de desempleo para trabajadores voluntarios a tiempo parcial. Para los trabajadores no incluidos en la categoría anterior, se pagan la mitad de las prestaciones de desempleo diario, de acuerdo con el número de días trabajados con un mínimo de tres horas. Se pagan las prestaciones totales en relación con aquellos días en que se han trabajado seis o más horas. Estas prestaciones están limitadas de acuerdo al período de tiempo de empleo previo, excepto cuando un trabajador a tiempo parcial ha trabajado 28 horas o más a la semana durante 12 meses ininterrumpidos. Pueden aplicarse prestaciones por un período ilimitado a trabajadores que se han cambiado de empleo a jornada completa a empleo a tiempo parcial, si se han hecho un total de 600 horas de trabajo a jornada completa en los tres años anteriores al cambio.

Seguro de desempleo para trabajadores no voluntarios a tiempo parcial. Aquellos trabajadores que aceptan trabajar a tiempo parcial en lugar de estar desempleados, reciben prestaciones de desempleo complementarios sujetas a ciertas condiciones: que ganen menos que el salario de referencia mensual (ver más arriba); que no trabajen normalmente más de las tres cuartas partes del horario usual a jornada completa en la empresa; que hubieran solicitado un trabajo a jornada completa en la empresa; que pidan un cambio en su contrato en el caso de haber realizado horas extraordinarias; que tuvieran presta-

ciones de desempleo total cuando por primera vez cogieran el trabajo a tiempo parcial (si encuentran trabajo a tiempo parcial por propia iniciativa deben declararlo a la oficina nacional de empleo dentro de los 8 días después del primer día de trabajo); y que estén registrados en la oficina nacional de empleo como aspirantes a empleo a jornada completa. Después de que el contrato de empleo ha expirado, dichos trabajadores a tiempo parcial tienen de nuevo derecho a prestaciones de desempleo total.

Seguro de desempleo para trabajo a tiempo reducido. Los trabajadores a tiempo parcial voluntario deben trabajar normalmente a tiempo reducido (o desempleo parcial) al menos 18 horas a la semana y tres horas al día para recibir prestaciones. (11)

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los empleadores deben proporcionar informes anuales al comité de empresa sobre la situación de empleo. Estos deben contener información del número de personas que cambian de horario de jornada completa a tiempo parcial y viceversa. A petición de los delegados de personal, el empleador está obligado a indicar las normas que se aplicarán cuando se programe cambiar ciertos trabajadores de horarios a jornada completa a tiempo parcial y viceversa. Las medidas tomadas en relación con el trabajo a tiempo parcial deben incluirse en la información proporcionada al comité de empresa sobre los planes y medidas probables de cambio en las condiciones de los trabajadores en la empresa. (12)

Las normas de trabajo deben indicar el comienzo y la terminación de la jornada de trabajo normal para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, el tiempo y duración de los descansos y los días en que el trabajo está normalmente interrumpido. Los trabajadores no deben estar empleados fuera de estos horarios. Las normas de trabajo se redactan por el comité de empresa de la empresa.

En ausencia del comité de empresa las propuestas para el establecimiento de normas de trabajo se hacen por el empleador, que debe informara los empleados. (13)

En caso de discordancia sobre el horario a tiempo parcial, los representantes de los trabajadores pueden apelar a un tribunal industrial. En ausencia de un tribunal para un sector particular, pueden informar al Ministerio de Trabajo para la remisión del caso al Consejo Nacional de Trabajo. (14)

DERECHOS SINDICALES. No se ha hecho distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en relación con los derechos sindicales tal como se estableció en el convenio colectivo interindustrial de 1971. Varios convenios a nivel sectorial aplican e interpretan después las amplias normas de este convenio nacional. (15)

OTRAS DISPOSICIONES. Contrato escrito. Se exige un contrato escrito por cada trabajador a tiempo parcial, no más tarde de la fecha del comienzo del empleo. El contrato debe incluir el número y distribución de las horas por semana, a no ser que éste haga referencia específica a las normas de trabajo o al convenio colectivo.

(Las normas de trabajo deben indicar el horario para los diversos planes de trabajo de la empresa).

Este horario puede variar, si el contrato solamente especifica horas semanales de trabajo, pero no los días o número de horas de cada día. El horario, sin embargo, debe estar de acuerdo con las normas de trabajo.

Si los trabajadores a tiempo parcial tienen horas de trabajo variables, deben ser informados al menos con cinco días de antelación de su horario. Si el empleador no hace un contrato escrito, los trabajadores a tiempo parcial, tienen derecho a elegir las horas y el horario de trabajo entre los establecidos en las normas de trabajo. (16)

Prioridad para empleo a jornada completa. Un trabajador a tiempo parcial, que tenga las cualificaciones requeridas y que acepte el horario propuesto, tiene derecho prioritario para los trabajos disponibles a jornada completa. (17)

Permiso para buscar otro trabajo. De la misma manera que los trabajadores a jornada completa, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a ausentarse durante el período de preaviso de despido, para encontrar otro trabajo. La amplitud del permiso concedido es proporcional a las horas trabajadas. (18)

Permiso por razones familiares. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a remuneración proporcional por el permiso tomado en días de trabajo normal por acontecimientos familiares, o para realizar obligaciones cívicas. (19)

Fuentes

- 1.- Sin embargo, de acuerdo con la nota aclaratoria al Artículo 1 del Convenio Colectivo N° 35, de 27 de febrero de 1981, sobre determinadas disposiciones laborales relativas a trabajo a tiempo parcial, el Consejo Nacional de Trabajo es de la opinión que el trabajo a tiempo parcial debe referirse al trabajo realizado de forma voluntaria y regular durante un período más corto que el tiempo normal de trabajo. Convenio Colectivo Nacional N° 35, de 27 de febrero de 1981, obligatorio como consecuencia de la Real Orden de 21 de septiembre de 1981 (Moniteur Belge, N° 191, de 6 de octubre de 1981, página 12458), Artículo 1.

- 2.- Ley Laboral, de 16 de marzo de 1971 (Moniteur Belge, N^o. 62, de 30 de marzo de 1971, página 3931), Sección 1 (1). Legislative Series 1971. Bel. 2. De acuerdo con la notificación del Consejo Nacional de Trabajo, los trabajadores a tiempo parcial deben ser tratados igualmente que los trabajadores a jornada completa, y las normas laborales generales deben aplicarse en base proporcional a las horas trabajadas. Notificación (Avis) N^o 655 del Consejo Nacional relativa a igualdad de derechos para los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa, de 29 de mayo de 1980. Texto suministrado por el Ministerio Belga de Empleo y Trabajo.
- 3.- Convenio Colectivo Nacional, op. cit., Artículos 9 y 10.
- 4.- Ibidem, Artículos 5 a 8.
- 5.- Real Orden N^o 4, modificando la Ley de 28 de junio de 1971 sobre permiso anual, de 15 de febrero de 1982 (Moniteur Belge, N^o 35, de 20 de febrero de 1982, página 1851), Artículos 1 a 4.
- 6.- Real Orden modificando la Real Orden de 18 de abril de 1974 sobre implantación general de la Ley de días festivos oficiales, de 12 de agosto de 1981 (Moniteur Belge, N^o 166, de 1 de septiembre de 1981, página 10827), Artículos 3 y 4.
- 7.- Ley relativa a contratos de empleo de 3 de julio de 1978 (Moniteur Belge, N^o 160, de 22 de agosto de 1978, página 9299), modificada por Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, de 23 de junio de 1981 (Moniteur Belge, 1 de septiembre de 1981), Artículos 32 a 42, 58 a 65 y 78 a 86. Legislative Series 1978, Bel. 1; y Ley para instituir normas de trabajo de 8 de abril de 1965 (Moniteur Belge, n^o 87, de 5 de mayo de 1965, página 5064), modificada por ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, de 23 de junio de 1981 (Moniteur Belge, 1 de septiembre de 1981), Artículo 4. Legislative Series, 1965, Bel. 1.
- 8.- Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, op. cit., Artículos 3 y 4; y Ley relativa a contratos de empleo, op. cit., Artículo 32.
- 9.- Real Orden N^o 3 rectificando la Ley de 9 de agosto de 1963 sobre el establecimiento y organización del plan de seguro obligatorio de invalidez y enfermedad (modificado por las leyes de 24 de diciembre de 1963 y 18 de abril de 1970) de 15 de febrero de 1982 (Moniteur Belge, N^o 35, 20 de febrero de 1982, página 1847), Artículo 66.
- 10.- Real Orden N^o 50 relativa a los cálculos de pensiones a lo largo del período de vida de trabajo, de 24 de octubre de 1967 (Moniteur Belge, N^o 207, de 27 de octubre de 1967, página 11.258), artículo 9. Legislative

- Series, 1967, Bel. 4; y Real Orden relativa a los cálculos de pensiones basadas en las horas mínimas trabajadas, de 21 de diciembre de 1967 (Moniteur Belge, N° 207, de 27 de octubre 1967), Artículo 29.
- 11.- Real Orden modificando la Real Orden de 20 de diciembre de 1963 sobre empleo y desempleo, de 28 de mayo de 1986 (Moniteur Belge, N° 121, de 25 de junio de 1986, página 9336); y Orden Ministerial modificando la Orden Ministerial de 4 de junio de 1964 relativa a empleo a tiempo parcial aceptado en vez de empleo a jornada completa, de 3 de julio de 1985 (Moniteur Belge, N° 151, de 17 de agosto de 1985, página 11.428).
- 12.- Convenio Colectivo Nacional N° 9, modificado por el Convenio Colectivo Nacional N° 34, resuelto en el Consejo Nacional de Trabajo, 9 de marzo de 1972, artículos 5, 9 y 10.
- 13.- Ley Laboral de 16 de marzo de 1971 (Moniteur Belge, N° 62, 30 de marzo de 1971, página 3931), Artículo 38 bis. Legislative Series, 1971, Bel. 2; Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, op. cit., artículo 5; y la Ley para instituir normas de trabajo, op. cit., artículos 11 y 12.
- 14.- Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, op. cit., Artículos 6 y 7.
- 15.- Convenio Colectivo Nacional N° 5, de 24 de mayo de 1971, resuelto en el Consejo Nacional de Trabajo (no ampliado por Real Orden) sobre derechos de los sindicatos; y Convenio Colectivo, de 9 de noviembre de 1972, resuelto en el Comité de la Junta Nacional Complementaria de Trabajadores de Oficina, ampliado por Real Decreto relativo a derechos de los sindicatos, de 25 de enero de 1973.
- 16.- Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, op. cit., Artículo 1.
- 17.- Acuerdo Colectivo Nacional, N° 35, op. cit., Artículo 4.
- 18.- Ley para incluir en la legislación laboral medidas relativas a trabajo a tiempo parcial, op. cit., Artículo 2.
- 19.- Real Orden modificando a la Real Orden de 28 de agosto de 1963 sobre permiso pagado por acontecimientos familiares, de 12 de agosto de 1981 (Moniteur Belge, N° 166, de 1 de septiembre de 1981, página 10.827).

BULGARIA

DEFINICION.- El trabajo a tiempo parcial es trabajo de parte de las

horas de trabajo legalmente establecidas (es decir, menos de 40:30 horas por semana de cinco días de trabajo y 46 horas por semana de seis días de trabajo) (1).

NORMAS.- No hay disposición legal específica sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el Código de Trabajo se aplica a todo empleo sin distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en lo relativo a términos y condiciones de empleo y servicios e instalaciones de asistencia social relativas al trabajo.(2)

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- La paga y gratificaciones de los trabajadores a tiempo parcial son proporcionales al tiempo trabajado o a la producción. (3)

HORAS EXTRAORDINARIAS.- El trabajo fuera de la jornada está generalmente prohibido, para trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, y solo puede realizarse bajo ciertas circunstancias excepcionales. Estas incluyen trabajo relativo a la defensa nacional, riesgos públicos y naturales, emergencias públicas, y trabajos de urgente reparación o restauración. Sin embargo, no se puede pedir el trabajo fuera de jornada a los empleados que hayan obtenido el trabajo a tiempo parcial sobre una base prioritaria (ver Elegibilidad en Otras disposiciones) (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- No existe distinción entre trabajo a jornada completa y tiempo parcial. Después de ocho meses de empleo, un empleado tiene derecho a permiso anual, la duración (entre 14 y 18 días laborables) depende de los años de servicio. Además puede concederse un permiso anual sin paga por un máximo de 30 días al año, independientemente de la duración del empleo. (5)

DESPIDO.- No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Todos los trabajadores están incluidos en las disposiciones sobre finalización de empleo. (6)

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por enfermedad en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. (7)

PENSIONES.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones sobre una base proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. (8)

SEGURO DE DESEMPLEO.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones de desempleo temporal en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa.(9)

CONSULTA Y NEGOCIACION.- Los sindicatos locales participan en la dirección de las empresas. Todos los cambios relativos a las condiciones de trabajo necesitan la aprobación del sindicato. (10)

DERECHOS SINDICALES.- No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en lo relativo al derecho de los trabajadores a organizarse como sindicatos. (11)

OTRAS DISPOSICIONES

Elegibilidad. La prioridad para el trabajo a tiempo parcial es para las mujeres embarazadas, las madres con hijos por debajo de diez años, las madres que cuidan de niños impedidos independientemente de su edad actual; los estudiantes en horas no escolares y las personas de capacidad reducida.(12)

Contrato escrito. Los contratos de los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial deben ser por escrito para considerarse válidos. (13)

Fuentes

- 1.- Código de Trabajo de Bulgaria, 1986 (Durzhaven Vestnik, Nos. 26-27, 1986). Capítulo 7, artículos 136 y 138 (1).
- 2.- Ibidem, Capítulo 6, Artículo 124.
- 3.- Ibidem, Capítulo 12, Artículo 242.
- 4.- Ibidem, Capítulo 7, Artículos 143(2), 144-147.
- 5.- Ibidem, Capítulo 8, Artículos 155 a 160.
- 6.- Ibidem, Capítulo 16, Artículos 325 a 328.
- 7.- Ibidem, Capítulo 16, Artículo 124(6).
- 8.- Decreto N° 465, para promulgar una Ley de Pensiones, de 6 de noviembre de 1957. (Izvestiya na Prezidiuma na Narodnoto S'branie, N° 91, 1957), sección 2. Legislative Series, 1957, Bul. 1.
- 9.- Resolución N° 455 del Consejo de Ministros para aprobar una Ordenanza relativa a las indemnizaciones y prestaciones pagables en caso de despido de los perceptores de pagas y salarios, de 7 de abril de 1958 (Izvestiya na Prezidiuma na Narodnoto S'branie, n° 29, 1958), Sección 7. Legislative Series 1958, Bul. 5.
- 10.- Código de Trabajo, capítulo 3, Artículos 34, 35 y 37.
- 11.- Ibidem, capítulo 3, Artículo 33.
- 12.- Ibidem, capítulo 7, Artículo 138(2).
- 13.- Ibidem, capítulo 5, Artículos 61 y 62.

CANADA

Nota.- La responsabilidad legislativa relativa a los términos y condiciones

del empleo y negociación colectiva cae dentro del ámbito de las provincias. Sin embargo, empresas tales como las de banca con ciertos privilegios, transporte aéreo, embarque interprovincial e internacional, transporte por carretera, y comunicaciones y radiodifusión están sometidos a la normativa federal. El Código de Trabajo de Canadá establece un mínimo de normas de empleo para todas las categorías de empleadores, ya trabajen a jornada completa o a tiempo parcial (1). Sin embargo, el acceso a algunas protecciones y prestaciones puede estar afectado por el número de horas trabajadas, o puede perderse debido a exclusiones por trabajo irregular o estacional.

DEFINICION.- Generalmente no hay definición legal específica sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial.

NORMAS.- No existe ninguna disposición específica legal sobre principios generales que regula el trabajo a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- No hay exigencias legales para el pago de salarios y gratificaciones proporcionales. Sin embargo, los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial están incluidos en el mismo salario horario mínimo. (2)

HORAS EXTRAORDINARIAS.- No hay disposiciones específicas sobre trabajo a tiempo parcial. La paga de una prima del 150 por ciento del coste regular de los salarios, solamente se exige para las horas que excedan las ocho diarias y 40 por semana. (3)

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Permiso anual. Un empleado tiene derecho a dos semanas de vacaciones con paga consistente en el 4 por ciento de sus ganancias anuales referidas a cada uno de los primeros seis años consecutivos de empleo. Después de seis años de servicio, el tiempo de vacaciones se aumenta a tres semanas y la paga de vacaciones al 6 por ciento. A los trabajadores a tiempo parcial se le otorgan unas vacaciones con paga proporcional por cada período de 12 meses de servicio (4). Provincias. En Manitoba solo los que trabajan al menos el 95 por ciento de las horas de trabajo regular al año están cualificados para el permiso anual remunerado (5). En Terranova (6) Isla del Príncipe Eduardo (7) y Nueva Escocia (8), solamente los que trabajan al menos el 90 por ciento de las horas de trabajo regulares al año están cualificados para el permiso anual remunerado. Días festivos oficiales. Federales. Los empleados deben trabajar como mínimo 15 días al mes para tener derecho a días festivos oficiales totalmente remunerados. Si no es así, reciben un veinteavo del salario ganado durante los anteriores 30 días naturales (9).

DESPIDO.- Federal. Los trabajadores a tiempo parcial, como los trabajadores a jornada completa, tienen derecho a un preaviso de finalización des-

pués de al menos tres meses consecutivos de servicio. (10)

Provincias. En la Columbia Británica (11), solo están cualificados los que han completado seis meses consecutivos. En Nueva Brunswick (12), solo están cualificados los que han completado seis meses de empleo continuado. En el Territorio de Yukon (13), solo están cualificados los empleados durante seis meses.

PAGA POR ENFERMEDAD.- El derecho a la paga de licencia por enfermedad de trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, se regula en el contrato de empleo y/o convenio colectivo. Sin embargo, hay un derecho legal común de remuneración durante una enfermedad transitoria. (14)

PENSIONES.- Los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial reciben una pensión nacional al alcanzar los 65 años de edad (15). Además, existen planes de pensiones privadas por medio de los que los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial reciben prestaciones de pensiones proporcionales basadas en los años de empleo y en los ingresos.

SEGURO DE DESEMPLEO.- Los empleados están cualificados si ganan como mínimo el 20 por ciento del techo de ganancias (99 dólares Canadienses por semana en 1986), o trabajan 15 o más horas a la semana para el mismo empleador (16).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- Cuando un sindicato ha obtenido el certificado como agente de negociación, los empleadores están obligados a negociar colectivamente sobre salarios, horas de trabajo, y otros términos y condiciones de empleo (17).

DERECHOS SINDICALES.- No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Cada empleado tiene derecho a ser miembro del sindicato y a participar en sus actividades lícitas (18).

Fuentes

- 1.- Código (Normas) de Trabajo de Canadá, 13-14, Eliz. II, Capítulo 38, aprobado el 18 de marzo 1965 (Acts of the Parliament of Canada, 1964-65, Parte I, página 307), modificado el 22 de julio 1988 (Acts of the Parliament of Canada, 1988), sección 26. Legislative Series 1965, Can. 1; 1971, Can. 3.
- 2.- *Ibíd.*, Sección 35.
- 3.- *Ibíd.*, Sección 174.
- 4.- *Ibíd.*, Secciones 39 a 41.
- 5.- Ley de vacaciones con paga 1970 (Revised Statutes of Manitoba, Volumen IV, 1970), sección 6.

- 6.- Ley de Normas Laborales, 1977 (Newfoundland Revised Statutes, 1977), sección 8(1).
- 7.- Ley Laboral, 1974 (Prince Edward Island Revised Statutes, 1974), sección 64 (2).
- 8.- Ley de Normas Laborales (Nova Scotia Revised Statutes, 1972), secciones 30 a 32.
- 9.- Código (Normas) de Trabajo de Canadá, op. cit., sección 60(4).
- 10.- *Ibidem*, sección 60(4).
- 11.- Ley de Normas de Empleo, 1980. (British Columbia Revised Statutes, 1980), sección 42.
- 12.- Ley de Normas de Empleo, 1982 (New Brunswick Revised Statutes, 1982), sección 30.
- 13.- Ley de Normas de Empleo, 1986 (Yukon Revised Ordinance, 1986), sección 48.
- 14.- Resolución de la Corte Suprema de Canadá: *Darhmouth Ferry Commission vs. Marks* (1903-4), 34 SCR 366 (SCC).
- 15.- Plan de Pensiones de Canadá, 13-14. Eliz. II, capítulo 51, aprobado el 3 de abril de 1965 (Acts of the Parliament of Canada, 1964-65, Parte I, página 605), Sección 44, Legislative Series 1965, Can.2; y Ley de Seguridad de Edad Avanzada 1951, 15-16 Geo. VI, Capítulo 18, aprobado el 21 de diciembre de 1951 (Act of the Parliament of Canada, 1951) Sección 3(1), Legislative series, 1951, Can. 2.
- 16.- Ley de Seguro de Desempleo de 1971, 19-20 Eliz. II, Capítulo 48, aprobada el 23 de Junio de 1971 (Acts of the Parliament of Canada, 1970-1972, Volumen I, página 981), Sección 66. Legislative Series, 1971, Can. 4.
- 17.- Código (Normas) de Trabajo de Canadá, op. cit., Secciones 3, 24 y 48.
- 18.- *Ibidem*, sección 111.

CHECOSLOVAQUIA

DEFINICION.- No hay una defición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS.- No hay disposiciones legales específicas sobre las normas que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial son tratados por el Código de Trabajo de la misma manera que los trabajadores a jornada completa (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- La paga es generalmente proporcional al tiempo trabajado o a la producción realizada. La extensión en que pueden reducirse las horas de trabajo sin pérdida de paga, y las normas a observar, y cuando pueden permitirse horas más reducidas de trabajo sin pérdida de paga por motivos de salud, están sujetas a las decisiones de las autoridades competentes. Hay otras gratificaciones para los trabajadores a jornada completa (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas trabajadas fuera de las horas legales diarias o semanales se consideran extraordinarias (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Las vacaciones anuales conceden en las mismas condiciones que para los trabajadores a jornada completa. Después de cinco meses de empleo o después de 75 días de trabajo al año, se concede a un empleado entre dos y cuatro semanas de permiso, dependiendo del número de años de empleo (4).

DESPIDO.- No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Todos los trabajadores están incluidos en las disposiciones sobre terminación de la relación de empleo (5).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por enfermedad proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (6).

PENSIONES.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones proporcionales en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (7).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Generalmente, todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar, y de esta forma, a la seguridad de empleo total (8). Un plan de bienestar social proporciona asistencia donde ciertas circunstancias obstaculizan la capacidad de trabajo. No se hace distinción, en estas disposiciones, entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa.

CONSULTA Y NEGOCIACION.- El sinditado local participa en la preparación, conclusión y terminación de los contratos de empleo. La organización de las horas de trabajo se decide por el director de la organización con el acuerdo previo de la autoridad sindical competente (10).

DERECHOS SINDICALES.- No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en relación con los derechos sindicales (11).

OTRAS DISPOSICIONES.- Elegibilidad. Puede pedirse a las personas que trabajen horas más reducidas que las horas a jornada completa. Debe estar esto justificado por motivos de salud u otros motivos válidos, y no debe ser incompatible con el funcionamiento del puesto de trabajo (12).

Fuentes

- 1 - Texto refundido del Código de Trabajo de Checoslovaquia de 10 de junio de 1965, incluyendo las últimas enmiendas y adiciones. (Sbirka Zákonu, Texto 55, número 16, 18 de junio de 1975). Normas Básicas I-X, capítulo 1, Secciones 1 y 2 y sig. Legislative Series 1975, Cz.2.
- 2 - *Ibíd*em, capítulo III, Secciones 83 y 86(2), y Capítulo IV, Secciones 111 a 113.
- 3 - *Ibíd*em, Capítulo III, Secciones 96(1), 97 y 116.
- 4 - *Ibíd*em, Secciones 100 y 101.
- 5 - *Ibíd*em, Capítulo II, Secciones 42 a 46.
- 6 - *Ibíd*em, Capítulo IV, Sección 146; y Ley de Seguridad Social de 30 de Noviembre de 1956 (Sbirka Zákonu, Texto 55, N° 30, de 18 diciembre 1956), Parte III, Secciones 15 y 17. Legislative Series 1956, Cz. 3.
- 7 - Ley de Seguridad Social de 12 de noviembre de 1975 (Sbirka Zákonu, Texto 121, N° 28, de 14 noviembre 1975), Secciones 3 a 14. Legislative Series 1975, Cz.3.
- 8 - Código de Trabajo, op. cit., Normas Básicas I, Sección 1
- 9 - Ley de Seguridad Social, op. cit., Sección 96.
- 10 - *Ibíd*em, capítulo II, Secciones 18 a 20, y Capítulo III, Sección 84.
- 11 - *Ibíd*em, Capítulo I, Artículo 11.
- 12 - *Ibíd*em, Capítulo I, Secciones 1 y 2, y Capítulo III, Sección 86(1).

DINAMARCA

DEFINICION.- No hay una definición legal de aplicación general para el trabajo a tiempo parcial. El número de horas trabajadas afecta a la elegibilidad para ciertos derechos o prestaciones (1).

NORMAS.- No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Los términos básicos y las condiciones de empleo se regulan en los convenios colectivos.

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- No hay requisitos legales para paga proporcional y gratificaciones. Los convenios colectivos, sin embargo, proporcionan dicha protección para casi todos los trabajadores.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias y su compensación para los trabajadores a tiempo parcial así como a jornada completa se regulan en los convenios colectivos.

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Los trabajadores a

tiempo parcial tienen el mismo número de días de vacaciones pagado que los trabajadores a jornada completa, es decir, dos días y medio por cada mes de empleo. Si un trabajador no está cualificado para 30 días de permiso con remuneración, está autorizado para tomar el permiso sin paga para alcanzar el total de 30 días (2).

DESPIDO.- Los empleados a tiempo parcial deben trabajar como mínimo 15 horas a la semana para disfrutar de la misma seguridad de empleo que los trabajadores a jornada completa en relación con períodos de preaviso de despido, subsidio de paro y casos similares a no ser que se regule de otra forma en el convenio colectivo (3).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial deben haber estado empleados al menos 40 horas durante las últimas cuatro semanas para recibir paga por enfermedad (establecida en el 90 por ciento del salario medio para el mismo período) por parte del empleador para la primera semana de permiso por enfermedad. Para el período restante del permiso por enfermedad, la paga por enfermedad es proporcionada por el plan nacional de seguros y se basa en el ingreso anual (4).

PENSIONES.- Todas las personas con residencia permanente en Dinamarca tienen derecho a obtener una pensión nacional de vejez desde los 67 años (5). Un plan de pensiones suplementario está a disposición de los empleados que trabajen como mínimo diez horas a la semana (6).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Los empleados que trabajan menos de 15 horas a la semana, o un promedio de 15 horas a la semana durante un mes, no cotizan al plan de seguro de desempleo y, por lo tanto no reciben prestaciones de desempleo. Para recibir prestaciones de desempleo, un trabajador a tiempo parcial tiene que haber trabajado 17 semanas como mínimo durante los tres últimos años. Los trabajadores a tiempo parcial desempleados que encuentran trabajos con menos horas que las que habían estado haciendo pueden obtener prestaciones por desempleo por el número de horas restantes. Sin embargo, el período máximo para estas prestaciones reducidas de desempleo es 13 semanas durante un período de 12 meses. Los empleados a jornada completa que se quedan sin empleo y a continuación toman trabajos a tiempo parcial pueden obtener prestaciones de desempleo parcial (7).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- No hay obligación legal para un empleador de consultar o negociar con los representantes del empleado antes de introducir el trabajo a tiempo parcial, a no ser que se estipule de otra manera en los convenios colectivos.

DERECHOS SINDICALES.- Todos los empleados, con independencia de las horas trabajadas, son elegibles para votar y presentarse a la elección de

los órganos representativos del empleado (8). Los empleadores no pueden despedir a trabajadores porque sean, o no, miembros de un sindicato (9).

Fuentes

- 1 - Notificación N° 480 de la Ley (N° 114 de 24 de marzo de 1970) relativa al seguro de desempleo y colocaciones, de 8 de agosto de 1988 (Lovtidende A. N° 51 1988) Capítulo 11, Sección 67(1).
- 2 - Ley de Permiso Anual N° 273 de 4 de junio de 1970 (Lovtidende A, N° 22, 1970) posteriormente modificada por la Ley N° 204, de 22 de mayo de 1985 (Lovtidende A, N° 31, de 1985) Secciones 6 y 6(a); notificación N° 53 de la Ley de Permiso Anual. (N° 273 de 4 de junio de 1970) de 16 de febrero de 1978 (Lovtidende A, N° 10, de 1978). Legislative Series 1978, Den. 1.
- 3 - Notificación N° 413 de la Ley (N° 261 de 9 de junio de 1948) relativa a las relaciones legales entre empleadores y empleados asalariados de 30 de agosto de 1971. (Lovtidende A, N° 35, de 1971), posteriormente modificada por la Notificación N° 516, de 23 de julio de 1987 (Lovtidende A, N° 59, 1987), sección 1(2). Legislative Series 1971, Den. 1.
- 4 - Notificación N° 942 de la Ley (N° 81 de 5 de marzo de 1984) relativa a prestaciones en metálico diarias por enfermedad y maternidad de 23 de diciembre de 1986 (Lovtidende A, N° 112, de 1986), posteriormente modificada por la Ley N° 165 de 23 de Marzo de 1988 (Lovtidende A, N° 29, de 1988), Capítulo 2, Sección 3, Capítulo 3, Secciones 9-10, y Capítulo 6, Secciones 16-18.
- 5 - Notificación N° 624 de la Ley de Pensiones Sociales (N° 217 de 17 de mayo de 1984), de 28 de Septiembre de 1987 (Lovtidende A, N° 80, de 1987), Secciones 2 y otras.
- 6 - Ley N° 543 relativa al plan de pensiones suplementarias de 2 de septiembre de 1982 (Lovtidende A, N° 81, 1982), posteriormente modificada por Ley N° 878, de 23 de diciembre de 1987 (Lovtidende A, N° 110, 1987), Sección 4.
- 7 - Notificación N° 480 de la Ley de Desempleo y Colocaciones (N° 114 de 24 de marzo de 1970) de 8 de agosto de 1988 (Lovtidende A, N° 63, 1988) posteriormente modificada por la Ley N° 881, de 23 de diciembre de 1988 (Lovtidende A, N° 110, 1988), Capítulo 11, Secciones 59, 67(1), 72 y 73.
- 8 - Notificación N° 466 relativa a la elección por los empleados de los miembros de los consejos de las compañías de seguros, de 2 de julio de

- 1987 (Lovtidende A, N° 52, de 1987) Sección 3; y Notificación N° 471 relativa a la elección por los empleados de los miembros de los consejos de sociedades anónimas y sociedades cooperativas, de 3 de julio de 1987 (Lovtidende A, N° 52, de 1987) Sección 3.
- 9 - Ley N° 285 de protección contra el despido por ser miembro de un sindicato, de 9 de junio de 1982 (Lovtidende A, N° 46, de 1982), Secciones 1 y 2. Legislative Series, 1982 Den. 1.

FINLANDIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS.- No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo los términos básicos y las condiciones de empleo se aplican igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial a no ser que se estipule de otra manera en los contratos de trabajo o convenios colectivos (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- No existe un requisito legal para salario proporcional y gratificaciones. Los convenios colectivos recogen generalmente esta protección.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Los empleados a tiempo parcial que trabajen más horas de las horas de trabajo del horario de los trabajadores a jornada completa (es decir ocho horas al día o 40 horas a la semana) no reciben compensación extra por las horas extras a no ser que el convenio colectivo así lo especifique (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben el mismo número de semanas de vacaciones anuales pagado que los trabajadores a jornada completa (dos, o dos días y medio por cada mes), si trabajan como mínimo 35 horas al mes para el mismo empleador durante un año (3). No hay disposiciones legales específicas sobre días de fiesta oficiales para trabajo a tiempo parcial, pero en los convenios colectivos se les conceden generalmente con paga normal.

DESPIDO.- Los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de la misma seguridad que los trabajadores a jornada completa, en lo relativo a períodos de preaviso, subsidio de paro, períodos de prueba y casos similares (4).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a recibir del empleado paga por enfermedad, después de que la relación de empleo ha durado un mes como mínimo, hasta la séptima semana

siguiente al primer día de enfermedad (5). Si la enfermedad dura más de siete semanas, el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a la prestación diaria por enfermedad de la Seguridad Social. La prestación está basada en los ingresos (6).

PENSIONES.- Toda persona que viva en Finlandia recibe una pensión nacional desde los 65 años. Además, existe una pensión para trabajadores por puntos de pensión acumulados (P.P.A), que se basa en el tiempo de trabajo (7).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Los trabajadores a tiempo parcial tienen protección del seguro de desempleo total siempre y cuando su semana de trabajo sea como mínimo de 18 horas. La prestación está basada en los ingresos (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- En empresas con 30 o más empleados, el empleador debe consultar a los representantes de los trabajadores, antes de que se tomen decisiones respecto a materias que son de importancia para los trabajadores, incluyendo traslados a trabajo a tiempo parcial (9).

DRECHOS SINDICALES.- No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a jornada completa respecto a derechos sindicales (10).

OTRAS DISPOSICIONES.- Contrato escrito. A partir del 1 de Enero de 1989, los empleadores están obligados a proporcionar declaraciones por escrito sobre las condiciones más importantes del empleo para el trabajo a tiempo parcial, tal como tiempo diario de trabajo (11).

Prioridad para traslado a trabajo a jornada completa. A partir del 1 de Enero de 1989, los empleadores, antes de dirigirse al mercado de trabajo, deben ofrecer trabajo a jornada completa a los trabajadores a tiempo parcial que lo soliciten. Los empleadores están también obligados a organizar, en la medida de lo posible, el aprendizaje que sea necesario para que los trabajadores a tiempo parcial puedan hacerse cargo del trabajo a jornada completa (12).

Fuentes

- 1 - Ley N° 320 respecto a contratos de empleo, de 30 de abril de 1970 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 320, 1970), posteriormente modificada por ley N° 723, de 29 de julio de 1988 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 723, de 1988) Sección 1. Legislative Series 1974, Fin. 2.
- 2 - Ley de Horas de Trabajo N° 604 de 2 de agosto de 1946 (Finlands för-

- fattningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 604, de 1946) posteriormente modificada por la Ley N° 249, de 6 de marzo de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 249, de 1987), Sección 11. Legislative Series 1946, Fin. 4.
- 3 - Ley de permiso anual N° 272 de 30 de marzo de 1973 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 272, de 1973) posteriormente modificada por la Ley N° 233, de 27 de febrero de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 233, de 1987), Sección 3.
 - 4 - Ley N° 124 respecto al procedimiento para la resolución de contratos de empleo, de 3 de febrero de 1984, (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 124, 1984), Sección 1; y Ley N° 320 respecto a contratos de empleo, op. cit., Sección 1.
 - 5 - Ley N° 320 respecto a contratos de empleo, op. cit., Sección 28.
 - 6 - Ley de Seguro de Enfermedad, N° 364 de 4 de julio de 1963 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 364, de 1963), posteriormente modificada por Ley N° 1286, de 31 de diciembre de 1988 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 1286, de 1988), Sección 15; y Ordenanza de Seguro de Enfermedad N° 473 de 1 de noviembre de 1963 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, No. 473, 1964) posteriormente modificada por la Ordenanza N° 1113, de 23 de diciembre de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 1113, de 1987).
 - 7 - Ley Nacional de Pensiones N° 347, de 8 de junio de 1956 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 347, de 1956), posteriormente modificada por Ley N° 670, de 26 de julio de 1985 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 670, de 1985), Sección 1. Legislative Series, 1959, Fin. 1.; Ley de Pensiones de Trabajadores N° 395 de 8 de julio de 1961 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 395, de 1961), posteriormente modificada por la Ley N° 38, de 23 de enero de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 38, 1987), Sección 5. Legislative Series 1961. Fin. 4.; y Ordenanza N° 183 respecto a pensiones de trabajadores, de 23 de febrero de 1962 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 183 de, 1962), posteriormente modificada por la Ordenanza N° 39, de 23 de enero de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 39, de 1987), Secciones 1 a 3.
 - 8 - Ley N° 602 para proteger la subsistencia de personas desempleadas, de 24 de agosto de 1984 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 602, de 1984), posteriormente modificada por ley N° 1193,

de 27 de diciembre de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 1193, de 1987), Sección 16; y Ordenanza N° 754 para determinar el salario a tomar como base para la prestación (desempleo) diaria que se ajuste a los ingresos correspondientes, de 9 de noviembre de 1984 (Finlands författningssamling/Suomen säädäskokoelma, N° 754, de 1984) Sección 1.

- 9 - Ley N° 725 respecto a la cooperación de las empresas, de 22 de septiembre de 1978 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 725, de 1978), secciones 2, 6 y 7. Legislative Series 1978, Fin. 3.
- 10 - Ley de Asociación N° 1, de 4 de enero de 1919 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 1, de 1919), sección 1 y otras.
- 11 - Ley N°. 320 respecto a contratos de empleo, op. cit., Sección 4(4).
- 12 - *Ibidem*, Sección 43 (b).

FRANCIA

DEFINICION.- Trabajadores a tiempo parcial son aquellos cuyas horas de trabajo son más reducidas en al menos una novena parte que las horas legisladas de trabajo mensuales o semanales (corrientemente 39 y 169 respectivamente), o que las horas de trabajo fijadas por los convenios colectivos para el empleo a jornada completo. Excepto para funcionarios, no hay disposición legal para el número de horas de trabajo a jornada completa distinta de las que se logran a través de los convenios colectivos (1).

NORMAS.- Los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de los mismos derechos conferidos por ley, convenios colectivos y acuerdos colectivos a nivel de empresa o centro de trabajo, que los empleados a jornada completa (2).

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- Después de tener en cuenta las horas de trabajo y antigüedad, un trabajador a tiempo parcial tiene derecho a salario proporcional al de un trabajador a jornada completa con trabajo que exija la misma destreza, en un empleo equivalente a jornada completa en la empresa. Cuando tales empleos equivalentes no existen, el empleador determina el nivel de retribución de acuerdo con las normas legales mínimas. Con vistas a la antigüedad, la duración de servicio de los trabajadores a tiempo parcial es la misma que si hubieran trabajado a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a vales de comida, siempre y cuando su tiempo de trabajo sea interrumpido por un período de una hora de almuerzo (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando el número medio de horas trabajadas por un empleado a tiempo parcial a lo largo de un período de 12 semanas excede del número fijado en el contrato en al menos dos por semana (o el equivalente mensual), el número contractual se modifica en la debida forma, supeditado a un preaviso de siete días, a no ser que el empleado ponga reparos. La negativa a trabajar horas adicionales más allá de los límites fijados en el contrato de empleo a tiempo parcial no puede penalizarse a ser materia de despido. El pago de primas por horas extraordinarias es obligatorio solamente para horas trabajadas por encima de las horas normales a jornada completa (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Los trabajadores a tiempo parcial tienen la misma cuantía de vacaciones que los trabajadores a jornada completa, pagada en proporción a sus horas. Tienen también los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa en relación con formas particulares de permiso, tal como maternidad, postnatalidad, paternidad, aprendizaje o por motivos familiares. Para recibir paga proporcional por fiestas oficiales, los trabajadores a tiempo parcial son sometidos a las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. No se obliga a compensar si una fiesta oficial cae en un día en que usualmente no trabaja un trabajador a tiempo parcial (5).

DESPIDO.- No se hace distinción entre los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa en relación a la protección de despido, preavisos exigidos, paga compensatoria en lugar de notificación e indemnización por cesantía (6). La indemnización por cesantía para empleados que han trabajado a jornada completa y a tiempo parcial en la misma empresa es proporcional al tiempo trabajado en cada modalidad. Donde un trabajador ha estado empleado a jornada completa, pero en el momento del despido estaba trabajando a tiempo parcial, el cálculo de la paga compensatoria sustitutiva del preaviso exigido se calcula sobre la base de las horas a tiempo parcial (7). Una negativa de un empleado a trabajar a tiempo parcial no puede ser penalizada, o ser motivo de despido (8).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a paga por enfermedad, por el plan nacional de Seguridad Social, si han trabajado como mínimo 200 horas en los tres meses anteriores, o si han hecho cotizaciones al plan de Seguridad Social durante los anteriores seis meses que sean equivalentes a la cotización por el salario mínimo horario multiplicada por 1040. (9)

PENSIONES.- La mínima cotización trimestral calificadora para recibir una pensión es la cotización por ingresos de 200 veces el salario mínimo

horario. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial que tengan ingresos inferiores pueden acumular sus ganancias a lo largo de un período más largo con vistas a alcanzar el mínimo trimestral requerido para poder optar a una pensión. Las prestaciones de la pensión se calculan sobre la base del conjunto de cotizaciones al plan de pensión, convertidas en trimestres, y los diez años de mayores ingresos. Los trabajadores a tiempo parcial que trabajaron al menos diez años a jornada completa reciben prestaciones de pensión a jornada completa iguales al 50 por ciento del salario medio anual siempre y cuando hayan cotizado el equivalente al 150 trimestres durante su vida de trabajo (10).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Para acceder a las prestaciones de desempleo, los trabajadores a tiempo parcial, al igual que los que tienen jornada completa, deben haber estado afiliados al plan de seguro de desempleo como mínimo 91 días, o haber trabajado 507 horas en los 12 meses precedentes. La parte fija de las prestaciones pagadas al día (46.23 francos franceses al 1 de octubre de 1987), se reduce proporcionalmente a las horas trabajadas. La parte salarial que depende del salario de referencia diario (40 por ciento) es la misma que para los trabajadores a jornada completa. Sin embargo, si las cotizaciones son por menos de 182 días o las horas trabajadas son inferiores a 1.014 en los 12 meses anteriores, hay una reducción del 10 por ciento (desde un 40 a un 30 por ciento) del porcentaje pagado del salario de referencia, así como reducciones en la cantidad fija de las prestaciones pagadas diariamente (hasta 34.74 francos franceses al 1 de octubre de 1987). Hay también reducciones en la cantidad total a pagar, de 111.51 francos franceses a 83.51 francos franceses como mínimo, y del 75 por ciento al 56.25 por ciento del salario de referencia como máximo (11).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- Los empleadores deben contestar a las peticiones para la introducción de horas de trabajo para el personal siempre y cuando no haya reparos del comité de empresa o, en ausencia de tal comité, de los delegados de personal, y se informe previamente al inspector del trabajo o al oficial supervisor. Las restricciones al recurso al trabajo a tiempo parcial en determinadas ramas de actividad u ocupaciones pueden ser impuestas por mandato después de consultar con las organizaciones de trabajadores y empleadores implicados.

DERECHOS SINDICALES.- Los empleados que trabajan más de 20 horas a la semana o más de 85 horas al mes son considerados como trabajadores a jornada completa con vistas a la representación del personal y al ejercicio de los derechos sindicales. Aquellos que trabajan menos son considerados en proporción a sus horas contratadas al calcular, por ejemplo, si se

ha alcanzado el número mínimo de trabajadores para exigir un comité de empresa. Los trabajadores a tiempo parcial no pueden reducir su tiempo de trabajo en más de un tercio como consecuencia de tomar el tiempo de crédito al que tienen derecho como empleados. Un empleado con trabajo a tiempo parcial en dos o más empresas al mismo tiempo, puede presentarse para la elección solamente en una de ellas.

OTRAS DISPOSICIONES.- Contrato escrito. Debe concluirse un contrato escrito con el trabajador a tiempo parcial y especificar la especialización del trabajador, y horas de trabajo a lo largo de los días de la semana o de las semanas del mes, así como de qué forma pueden hacerse cambios en éstas. Debe informarse al empleado de los cambios de horario con siete días como mínimo de antelación. El contrato debe también indicar en qué medida pueden trabajarse horas adicionales, siempre y cuando no excedan en más de un tercio de las horas semanales o mensuales establecidas en el contrato de empleo.

Períodos de trabajo en prueba. Los períodos de prueba no deben ser más largos para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a jornada completa.

Cambios entre empleo a tiempo parcial y a jornada completa. Un empleado que trabaje a tiempo parcial y quiera reanudar un trabajo a jornada completa o viceversa, en el mismo centro de trabajo, tiene prioridad para reclamar trabajos de la misma clase de empleo, o trabajos equivalentes. El empleador debe informar a tales empleados de los trabajos adecuados que hay disponibles. Además la dirección de la empresa debe proporcionar al comité de empresa o a los delegados de personal un informe de la situación como mínimo una vez al año indicando qué trabajo a tiempo parcial se ha hecho y el número, sexo y especialización de los empleados implicados. En la discusión del informe, el director de la empresa debe aclarar las negativas al traslado de trabajadores a tiempo parcial a empleo a jornada completa. Debe proporcionarse también una copia del informe sobre la situación a los delegados del sindicato de la empresa.

Prestaciones por maternidad. Para recibir prestaciones por maternidad, los trabajadores a tiempo parcial, como los trabajadores a jornada completa, deben haber trabajado como mínimo 120 horas en el mes anterior a quedar embarazadas o en el mes anterior al permiso prenatal; o haber trabajado 200 horas en los tres meses anteriores a quedar embarazadas o anteriores al permiso prenatal; o haber trabajado 600 horas o pagado cotizaciones equivalentes a las de 1040 veces el salario mínimo horario en los seis meses anteriores al advenimiento del embarazo o al permiso prenatal.

Para recibir prestaciones de paga diaria, un trabajador a tiempo parcial,

como un trabajador a jornada completa, deben haber sido inscritos diez meses antes de la fecha del alumbramiento previsto y deben haber trabajado como mínimo 200 horas en los tres meses anteriores al comienzo del embarazo o al permiso prenatal, o haber cotizado el equivalente de las cotizaciones a 1040 veces el salario mínimo horario durante los seis meses anteriores a quedar embarazadas o a coger el permiso prenatal (12).

Seguro de invalidez. Para tener derecho a una pensión de invalidez, un trabajador a tiempo parcial debe haber estado en el plan de Seguridad Social al menos 12 meses y haber trabajado al menos 800 horas en los 12 meses precedentes antes de dejar de trabajar, 200 de las cuales deben haber sido en los tres primeros meses (13).

Trabajo intermitente. Una forma de trabajo a tiempo parcial anual es la relativa a los contratos de empleo indefinidos (en oposición a los contratos de empleo por tiempo determinado o a corto plazo). El empleo intermitente incluye períodos de trabajo alternando con períodos sin trabajo. Tales contratos pueden ser concluidos a través de un convenio colectivo o mediante un acuerdo de la empresa o centro de trabajo, en tanto en cuanto no haya reparos de más de la mitad de los miembros con voto de organizaciones de sindicatos no firmantes (14). Un contrato de empleo escrito debe especificar el nivel de cualificaciones, remuneración, duración mínima anual de trabajo, períodos de trabajo y distribución de las horas. Puede sobrepasarse la duración mínima anual de trabajo en una cuarta parte como máximo. Si no se pueden fijar de forma precisa los períodos de trabajo y las horas de trabajo, debido a la naturaleza de la actividad, el convenio colectivo general debe indicar los ajustes que se precisen, particularmente las condiciones bajo las que un empleado puede rehusar fechas propuestas y horarios de trabajo (15).

Los trabajadores intermitentes tienen los mismos derechos y prestaciones que los trabajadores a jornada completa, sometidos a las disposiciones específicas de los convenios colectivos. Los períodos sin trabajo se tienen en cuenta con vistas a la antigüedad. Un convenio colectivo general o un convenio colectivo a nivel de empresa, deben indicar la remuneración mensual de los trabajadores intermitentes contratados que es independiente del horario actual de trabajo y que se calcula sobre las bases incluidas en el convenio (16).

Fuentes

- 1.- Código de Trabajo Francés modificado por la Ley Nº 81-64 sobre trabajo a tiempo parcial, de 28 de enero de 1981. (Journal Officiel, Nº 24, de

- 29 enero de 1981, página 370), Artículo L.212.4.2. Legislative Series 1981, Fr. 1.
- 2.- Código de Trabajo Francés modificado por la Ordenanza N° 82-271 respecto al trabajo a tiempo parcial, de 26 de marzo de 1982 (Journal Officiel, N° 74, de 28 marzo de 1982, página 953), Artículo L.212.4.2. Legislative Series 1982, Fr. 1E.
 - 3.- *Ibidem*. Artículo L.212.4.2; Notificación Ministerial N° 68.222, de 13 de mayo de 1985 (Journal Officiel Assemblée Nationale, 1 de julio de 1985, página 3078); y Notificación Ministerial N° 43.670 de 9 de marzo de 1985 (Journal Officiel Assemblée Nationale, N° 19, de 11 mayo de 1981, página 2.060).
 - 4.- Código de Trabajo Francés, op. cit., Artículo L.212.4.2.
 - 5.- *Ibidem*. Artículos L.223.3.2., L.223.11 y L.226.1; Convenio anexo a la Ley 78-79, de 19 de enero de 1978 (Journal Officiel, N° 17, de 20 de enero de 1978, página 426), Artículo 3; y respuesta de 25 de noviembre de 1983, Boletín Oficial del Ministerio de Asuntos Sociales, fascículo N° 83-52, texto N° 2.134.
 - 6.- Código de Trabajo Francés, op. cit., Artículos L.222.3.5., L.122.4, L.122.14.11 y L.122.15.17.
 - 7.- Cass. soc. 20 de junio de 1985, Bull. V, N° 358, 26 de enero de 1984, página 259 (publicación del Tribunal de Apelación).
 - 8.- Código de Trabajo Francés, op. cit., artículo L.212.4.2.
 - 9.- Código de la Seguridad Social (Journal Officiel, N° 296, de 21 de diciembre de 1985), Artículos R.313.2., R.313.5 y R.341.1.21.
 - 10.- *Ibidem*, Artículos L.351.9, R.351.29, R.351.1 y R.351.6
 - 11.- Convenio Colectivo Nacional del Seguro de Desempleo, de 6 de julio de 1988.
 - 12.- Código de la Seguridad Social, op. cit., Artículo R.313.3.
 - 13.- Código de Trabajo Francés, modificado por la Ordenanza N° 86-948, relativa a contratos de trabajo intermitente, a tiempo parcial, temporal y de tiempo determinado, de 11 de agosto de 1986 (Journal Officiel, n° 186, de 12 de agosto de 1986, página 9906), Artículo L.212.4.8.
 - 14.- *Ibidem*, Artículo L.212.4.8.
 - 15.- *Ibidem*, Artículos L.212.4.8. y L.212.4.9.
 - 16.- *Ibidem*, Artículos L.212.4.8., L.212.4.9, L.212.4.10 y L.212.4.11.

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

DEFINICION.- No hay definición legal de aplicación general al trabajo a

tiempo parcial.

NORMAS.- No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el Código de Trabajo se aplica igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben salario y gratificaciones proporcionales a sus horas de trabajo, tales como gratificaciones por turno, pluses de producción, pluses anuales y ayuda familiar. Tienen acceso total a los servicios sociales de la empresa, tales como guarderías e instalaciones recreativas. También reciben la parte total de los fondos sociales y culturales del sindicato que se distribuye a los trabajadores con independencia de las horas trabajadas (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Se considera que los trabajadores empleados a tiempo parcial trabajan horas extras si exceden las horas de trabajo semanal legales (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- No se hace distinción entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa respecto al número de días de vacaciones retribuido y a las fiestas. Sin embargo, no es de aplicación a los trabajadores a tiempo parcial el derecho de las madres, y padres solteros, a tomar un día libre cada mes por deberes de casa, y el derecho de las madres con varios hijos a aumentar el permiso básico (4).

DESPIDO.- No se hace distinción entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa. Todos los trabajadores están protegidos por las disposiciones sobre terminación de la relación de empleo (5).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Los trabajadores a tiempo parcial con ingresos brutos menores que 75 marcos al mes no están incluidos en la cobertura de la seguridad social obligatoria. Los que están protegidos por el plan de Seguridad Social reciben el 90 por ciento de sus ingresos netos medios durante las primeras seis semanas de enfermedad. Desde la séptima semana en adelante, los trabajadores reciben entre el 50 y el 90 por ciento de sus ingresos netos medios, dependiendo del nivel de remuneración, número de hijos y de si están o no incluidos en el plan voluntario de seguro suplementario de pensión. La prestación por enfermedad se paga por un máximo de 78 semanas. En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores reciben una prestación por enfermedad de un valor igual a sus ingresos netos medios (6).

PENSIONES.- Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones proporcionales, con tal que hayan cotizado al plan de pensiones como mínimo

15 años, y que su salario mensual sea como mínimo de 75 marcos. El período requerido de 15 años se reduce en un año para las mujeres por el tercer y cada uno de los hijos siguientes, y por cada cuatro años que hayan cuidado de un miembro de la familia en constante necesidad de cuidados (7).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Generalmente, todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar y por consiguiente a la total seguridad de empleo (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- La organización del sindicato de trabajo y sus autoridades toman parte en las decisiones referentes a la programación de las horas de trabajo y cooperan en decisiones respecto a la preparación, resolución, modificación y terminación de contratos de empleo (9).

DERECHOS SINDICALES.- El Código de Trabajo no hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a la participación y actividades sindicales de los trabajadores (10).

OTRAS DISPOSICIONES.- Elegibilidad. Si los pensionistas con edad avanzada y los incapacitados así lo desean, se hace un convenio con ellos sobre empleo a tiempo parcial. Las mujeres que temporalmente están impedidas de trabajar como consecuencia de especiales obligaciones familiares tienen oportunidad, dependiendo de las condiciones de la empresa, de ejercitar sus derechos para trabajar a tiempo parcial siempre y cuando sea necesario (11).

Cambios entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho, basándose en el derecho a empleo a jornada completa, a reintegrarse al trabajo a jornada completa en cualquier momento.

Acceso a la formación. Todas las empresas deben asegurar una formación continua y oportuna, incluyendo la formación para los trabajadores a tiempo parcial.

Fuentes

- 1.- Constitución de la República Democrática Alemana, de 7 de octubre de 1949 (Gesetzblatt, N° 1, de 8 de octubre de 1949, página 5), Artículo 15. Legislative Series 1949, Ger.DR.1.
- 2.- Código de Trabajo de la República Democrática Alemana, de 16 de junio de 1977, (Gesetzblatt, Parte I, N° 18, de 22 de junio de 1977, página 185), Artículos 104-109. Legislative Series, 1977, Ger.DR.1.
- 3.- *Ibidem*, Artículo 176(2).
- 4.- *Ibidem*, Artículo 185; y Ordenanza de Permiso por Vacaciones de 28 de Septiembre de 1978 (Gesetzblatt, parte I, N° 33, de 3 de octubre de

- 1978, página 365), Artículo 3. Legislative Series, 1978, Ger.DR.1.
- 5.- Código de Trabajo, op. cit., Artículos 15 y 51-57.
 - 6.- Ordenanza del Consejo de Ministros respecto a la seguridad social obligatoria de los empleados asalariados y a jornal, de 17 de noviembre de 1977 (Gesetzblatt, Nº 35, Parte I, de 2 de diciembre de 1977, página 373), Artículos 2(2), 24-27 y 32. Legislative Series, 1977, Ger.DR.3.
 - 7.- Ordenanza respecto a la concesión y cálculo de pensiones de acuerdo al plan de Seguridad Social obligatoria (Ordenanza de Pensiones) de 23 de noviembre de 1979 (Gesetzblatt, Nº 43, Parte I, de 19 de diciembre de 1979, página 401), Artículos 2(2), 3 y 4. Legislative Series 1979, Ger.DR.1, y Código de trabajo, op. cit., artículo 3.
 - 8.- Constitución, op. cit., Sección 15(2).
 - 9.- Código de trabajo, op. cit., Artículo 22(2).
 - 10.- *Ibidem*, Artículo 6.
 - 11.- Código de trabajo, op. cit., Artículo 160(4).

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

DEFINICION.- Los trabajadores a tiempo parcial son aquellos cuyas horas regulares de trabajo son más reducidas que las de los empleados comparables a jornada completa en la misma compañía. Si no se han establecido horas regulares a la semana, se usa el promedio de horas semanales a lo largo de un año(1).

NORMAS.- Los empleadores no deben tratar de forma diferente a los empleados simplemente porque sean trabajadores a tiempo parcial, excepto cuando razones objetivas justifiquen tal tratamiento (2).

SALARIOS Y GRATIFICACIONES.- Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a paga y gratificaciones por el tiempo de trabajo. Cuando las gratificaciones y prestaciones no tengan relación con el tiempo de trabajo, tales como pluses por ropa de trabajo, uso de las instalaciones de la empresa y ayudas familiares, los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismo derechos que los trabajadores a jornada completa (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS.- No hay disposiciones legales que incluyan horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial. Los precios de las horas extras son solamente exigibles cuando las horas de trabajo sobrepasan las horas normales de trabajo de los trabajadores a jornada completa (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- Los trabajadores a

tiempo parcial tienen el mismo número de semanas de permiso anual retribuido que los trabajadores a jornada completa. Reciben remuneración proporcional por los días de fiesta oficiales (5).

DESPIDO.- Los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de la misma protección contra el despido que los trabajadores a jornada completa y los mismos derechos respecto a períodos de preaviso, subsidio de paro y casos similares. La asignación de trabajadores a jornada completa a trabajo a tiempo parcial de forma no voluntaria debe hacerse de acuerdo con las disposiciones de la ley de Protección contra el Despido (6).

PAGA POR ENFERMEDAD.- Se hace distinción entre empleados asalariados y jornaleros. Los empleados asalariados continúan recibiendo una paga en caso de enfermedad hasta seis semanas, independientemente de la organización de su tiempo de trabajo. Los jornaleros continúan recibiendo sus jornales hasta seis semanas en caso de enfermedad si su tiempo de trabajo regular es al menos diez horas a la semana o 45 horas al mes, y si sus contratos cubren un período de más de cuatro semanas. Después de seis semanas, ambos grupos reciben el 80 por ciento de su ingreso bruto regular mensual del fondo del seguro nacional de salud, si trabajan como mínimo 15 horas a la semana, o su remuneración mensual sobrepasa los 440 marcos alemanes, que es el mínimo para participar en el plan nacional de seguro de salud (7).

PENSIONES.- Cotizaciones. Las cotizaciones al plan de pensiones públicas no son obligatorias si el empleo se hace por menos de 15 horas a la semana, o la remuneración mensual no excede regularmente de 440 marcos alemanes, o si la retribución mensual de un trabajo específico no sobrepasa regularmente la sexta parte del ingreso mensual del empleado. Tampoco están obligados si el empleo tiene lugar solamente durante dos meses o 50 días laborables al año, independientemente de los ingresos (8).

Las cotizaciones de los empleados que ganen entre 440 y 600 marcos alemanes al mes deben ser pagadas totalmente por el empleador; para los empleados que ganen más, las cotizaciones se pagan la mitad por el empleador y la mitad por los empleados (9).

Con vistas al cálculo de la obligación a cotizar se consideran acumulables dos o más trabajos (10).

Prestaciones. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial. Los pagos por pensión dependen del número de años de cotización al plan de pensiones y del montante de ingresos.

SEGURO DE DESEMPLEO.- Elegibilidad. Los empleados están habilitados para el seguro de desempleo solamente si trabajan como mínimo 18

horas a la semana, independientemente de sus ingresos. No se acumulan las horas trabajadas en dos o más trabajos distintos. Por otra parte se aplican las mismas condiciones por lo que respecta a los planes nacionales de pensiones y enfermedad (11).

Prestaciones. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones por desempleo proporcionales a las de los trabajadores a jornada completa. El desempleado, sin embargo, debe estar preparado para aceptar un trabajo a jornada completa, aunque prefiera un trabajo a tiempo parcial. Las dos excepciones a esta norma son: a) los desempleados que trabajaron como mínimo diez meses a tiempo parcial durante 18 horas o más a la semana, durante los 12 meses anteriores al desempleo, no pueden ser obligados a aceptar unas horas de trabajo mayores durante los primeros meses de desempleo (usualmente cuatro meses); b) los desempleados que deben cuidar niños o personas necesitadas de cuidados no están obligados a aceptar horas de trabajo mayores.

Los desempleados que se comprometen a un trabajo a tiempo parcial de 18 horas o más a la semana, pierden sus prestaciones de desempleo. El cincuenta por ciento del ingreso procedente de un trabajo a tiempo parcial por debajo de 18 horas se resta de las prestaciones de desempleo si el ingreso sobrepasa los 30 marcos alemanes a la semana. El ingreso neto procedente de las prestaciones de desempleo y del trabajo a tiempo parcial no debe sobrepasar el 80 por cien del ingreso original neto en el que se basa la prestación por desempleo (12).

CONSULTA Y NEGOCIACION.- Los empleadores deben informar al comité de empresa sobre todos los aspectos de la programación de la mano de obra y deben consultar con este sobre la introducción de trabajo a tiempo parcial y la organización del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. Los comités de empresa tienen derecho a la decisión conjunta en todos los casos de contrato o despido (13).

DERECHOS SINDICALES.- La Ley del Estatuto del Trabajo no hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a jornada completa respecto al derecho a votar o a presentarse a las elecciones para los órganos representantes del empleado (14).

OTRAS DISPOSICIONES.- Planes de pensiones de empresa. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a ser incluidos en los planes de pensiones de empresa (15).

Cambios entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa. Los empleadores deben informar a los empleados que declaren desear un cambio en la duración de su tiempo de trabajo, sobre las vacantes apropiadas. Esta infor-

mación debe tomar la forma de un anuncio en un tablero de anuncios (16).

Trabajo a petición a tiempo parcial. Si el empleador y el empleado acuerdan que el empleado trabajará solamente cuando sea necesario, se debe hacer al mismo tiempo un acuerdo sobre la duración del tiempo de trabajo. En ausencia de dicho acuerdo, se piensa que el tiempo de trabajo semanal debe ser de diez horas. El empleado está obligado a trabajar solamente si el empleador le notifica con cuatro días de antelación como mínimo, sobre el horario de trabajo. Si no se ha fijado la duración diaria del tiempo de trabajo, el empleador debe emplear al empleado durante tres horas consecutivas como mínimo (17).

Reparto de Trabajo. Si un empleador acuerda con dos o más empleados que ellos compartan un trabajo, dos copartícipes del trabajo no deben generalmente ser requeridos para sustituirse unos a otros en casos de ausencia imprevista. Sin embargo, un copartícipe puede acceder a peticiones específicas. Es posible también acordar previamente la obligación de sustituirse unos a otros en caso de necesidades urgentes de la empresa, pero solo cuando esto pueda razonablemente esperarse del empleado. Si un copartícipe del trabajo renuncia, el empleador no debe notificar al otro la renuncia solo por esta razón, a no ser que pueda ofrecerse empleo alternativo (18).

Los convenios colectivos, pueden contener disposiciones que sean menos favorables para el empleado que las disposiciones de la Ley de Promoción de Empleo (19).

Fuentes

- 1 - Ley de Mejora de Oportunidades de empleo, de 26 de abril de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 21, de 30 de abril de 1985, página 710), artículo 2 (2).
- 2 - *Ibidem*, artículo 2(1).
- 3 - Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales: Teilzeitarbeit (trabajo a tiempo parcial) (Bonn, de agosto de 1988), páginas 132 y 139.
- 4 - *Ibidem*, página 102.
- 5 - *Ibidem*, páginas, 136-138.
- 6 - Notificación del Texto Refundido de la Ley de Protección contra el Despedido de 25 de Agosto de 1969 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 83, 27 de agosto de 1969, página 1317) modificada posteriormente el 26 de abril de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 21, de 30 de abril de 1985, página 710), artículo 1(3) y 2. Legislative Series 1969, Ger. Fr. 3
- 7 - Ley de Compensación de Salarios durante la Enfermedad de 27 de Julio

- de 1969 (Bundesgesetzblatt, Parte I, nº 67, de 30 de julio de 1969, pág. 946), modificada por la Ley de Protección de Empleo, de 26 de abril de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 21, de 30 de abril de 1985, página 710), Artículo 1(3); Código del Seguro Federal de 15 de diciembre de 1924, (Reichsgesetzblatt, Parte I, Nº 75, de 22 de diciembre de 1924 página 779), modificada posteriormente el 25 de julio de 1986 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 38, de 31 de julio de 1986, página 1169), Artículos 168 y 1228. Legislative Series 1924, Ger. 10; 1963, Ger. Fr. 2; Código Civil posteriormente modificado el 18 de Agosto de 1980 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 51, de 26 de agosto de 1980, página 1469), sección IV Artículo 8. Legislative Series, 1980, Ger. Fr. 2; y Teilzeitarbeit, op. cit., páginas 134-136 y 156-157.
- 8 - Código del Seguro Federal, ibídem.; Código Civil, ibídem; Teilzeitarbeit, ibídem, páginas 156-157.
- 9 - Código del Seguro Federal, op. cit., Artículos 381(1) y 1385 (4).
- 10 - Código Social, op. cit., sección IV, Artículo 8(2).
- 11 - Ley de Promoción de Empleo de 25 de junio de 1969 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 51, de 28 de junio de 1969, página 582), posteriormente modificada el 25 de Julio de 1986 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 38, de 31 de julio de 1986, página 1169) Artículo 102(1) y 169 (6). Legislative Series 1969, Ger.Fr. 1.
- 12 - Ibídem, Artículos 103(1), 134(4) y 111; y Teilzeitarbeit, op. cit., páginas 182-183.
- 13 - Ley del Estatuto del Trabajo de 15 de enero de 1972 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 2, de 18 de enero de 1972, página 13) posteriormente modificada el 25 de julio de 1986 (Bundesgesetzblatt, Parte I, Nº 38, de 31 de julio de 1986, página 710) Artículos 75, 87(1), 95(3) y 99. Legislative Series 1972, Ger.Fr. 1.
- 14 - Ibídem, Artículo 5(2).
- 15 - Teilzeitarbeit, op. cit., página 139.
- 16 - Ley de Mejora de Oportunidades de Empleo, op. cit., Artículo 3.
- 17 - Ibídem, Artículo 4(1)-(3).
- 18 - Ibídem, Artículo 5(1)-(2).
- 19 - Ibídem, Artículo 6(1).

GRECIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a

tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la legislación laboral, generalmente se aplica por igual a los trabajadores a jornada completa y a los a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencias legales para pagas proporcionales y gratificaciones. Los convenios colectivos generalmente incluyen tal protección.

HORAS EXTRAORDINARIAS. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa (3).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Las disposiciones básicas se aplican de la misma forma respecto a períodos de preaviso, subsidio de paro y casos por el estilo (4).

PAGA DE ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa(5).

PENSIONES. Los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial reciben una pensión basada en los años de empleo y en los ingresos cuando alcanzan la edad de 65 años (hombres) y 60 (mujeres) (6). Las personas no aseguradas reciben una pensión nacional (7).

SEGURO DE DESEMPLO. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones proporcionales en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION. No hay una disposición específica respecto a la introducción de trabajo a tiempo parcial.

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a los derechos sindicales (9).

OTRAS DISPOSICIONES. Derecho a trabajo a jornada completa. Los trabajadores que, a causa de responsabilidades familiares, tienen un acuerdo escrito o verbal con su empleador para ocupar un puesto inferior a jornada completa tienen derecho a obtener empleo a jornada completa, en el supuesto de que haya uno vacante (10).

Fuentes

- 1 - Decreto para refundir y complementar disposiciones referentes al día de trabajo de ocho horas, de 27 de junio de 1932. Legislative Series 1932,

- Gr. 2; y Decreto Legislativo N° 4020 para enmendar y complementar ciertas disposiciones de legislación laboral, de 11 de noviembre de 1959 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 248, Parte I, de 12 de noviembre de 1959, página 2147). Legislative Series 1959, Gr. 1.
- 2 - Decreto para refundir y complementar disposiciones relativas al día de trabajo de ocho horas, op. cit., Decreto Legislativo N° 4020, op. cit., y Ley N° 435 referente a horas extraordinarias (Efemeris tes Kyberneseos, No. 251, de 20 de septiembre de 1976)
 - 3 - Ley N° 539 respecto a la concesión de vacaciones anuales con paga para los empleados de 5 de septiembre de 1945 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 229, Parte I, de 6 de septiembre de 1945, páginas 1096-1098), modificada por la Ley N° 1346 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 46, de 14 de abril de 1983), Sección 1(1). Legislative Series 1945, Gr. 2.
 - 4 - Ley N° 3198 para modificar y complementar las disposiciones relativas a la terminación de contratos de empleo, de 20 de abril de 1955 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 98, Parte I, de 23 de abril de 1955, página 636). Legislative Series 1955, Gr. 1.
 - 5 - Ley de Emergencia N° 1846 respecto a la seguridad social, de 14 de junio de 1951 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 179, Parte I, de 21 de junio de 1951, página 1239). Legislative Series 1951, Gr. 4.
 - 6 - Ley de Emergencia N° 1846, op. cit.
 - 7 - Orden legislativa respecto a la concesión de pensiones de jubilación a personas muy viejas que no estén aseguradas, de 31 de julio de 1981 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 205, Parte I, de 31 de julio de 1981, página 2214), Sección 1. Legislative Series 1981, Gr. 1.
 - 8 - Decreto Legislativo N° 2961 de creación de una Organización de Seguros de Empleo y Desempleo, de 10 de agosto de 1954 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 197, Parte I, de 25 de agosto de 1954, página 1595) Artículo 11. Legislative Series 1954, Gr. 2.
 - 9 - Ley N° 1264/82 respecto a la democratización del movimiento sindical y la protección de las libertades de los sindicatos de los trabajadores, de 1 de Julio de 1982 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 79, Parte I, de 1 de Julio de 1982, página 631), Artículos 7 y 10. Legislative Series 1982, Gr. 1; y Ley N° 1767/1988 sobre comités de empresa y otras disposiciones de la esfera de la Ley Laboral, y ratificación del Convenio de la OIT (N° 135) de Abril de 1988 (Efemeris tes Kyberneseos, N° 10, Parte I, abril 1988), Sección 1. Legislative Series 1988, Gr. 1.
 - 10 - Ley N° 1483 respecto a la protección y oportunidades para trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de 8 de octubre de 1984 (Efe-

meris tes Kyberneseos, N° 153, de 8 de octubre de 1984, página 1840), Artículo 10. Legislative Series 1984, Gr.

HUNGRIA

DEFINICION. No hay una definición legal generalmente aplicable al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el Código de Trabajo se aplica igualmente a trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los trabajadores a tiempo parcial son retribuidos sobre una base proporcional (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. Solo en casos excepcionales se puede pedir a un trabajador a jornada completa o a tiempo parcial que haga horas extraordinarias. Además, las mujeres trabajadoras que están embarazadas, o que tienen un hijo no mayor de 6 meses, no deben ser llamadas para trabajar horas extras. Hasta que el niño tenga un año se tiene que tener el consentimiento de la madre para las horas extras (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. El derecho al permiso básico de 12 días laborales se concede por un año de empleo. El permiso adicional depende de la duración de empleo. La remuneración durante las vacaciones es equivalente al salario normal. No hay obligación de trabajar durante las fiestas oficiales, y los empleados a tiempo parcial reciben sus salarios usuales por estos días (4).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a jornada completa. Todos los trabajadores están protegidos por las disposiciones sobre terminación de empleo (5).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por enfermedad sobre una base proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (6).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones sobre una base proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (7).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones de desempleo sobre una base proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los sindicatos locales participan en la conclusión y ejecución de los contratos de empleo. Debe consultarse al comité del sindicato de trabajadores antes de tomar decisiones que afecten a grandes grupos de trabajadores (9).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa respecto a los derechos sindicales (10).

Fuentes

- 1 - Ley Nº 2 de 1967 de promulgación de un Código de Trabajo (Magyar Közlöny, Nº 67, de 8 de octubre de 1967, página 503), posteriormente modificada por el Decreto Legislativo Nº 29, de 1 de diciembre de 1979 (Magyar Közlöny, Nº 84, de 1 de diciembre de 1979, página 1304) sección 6. Legislative Series 1967, Hun.2; 1979, Hun.1.
- 2 - *Ibíd*em, Secciones 22(2) y 44.
- 3 - *Ibíd*em, Secciones 37(3) y 38(3).
- 4 - *Ibíd*em, Secciones 41(2) y 42(1 y 4).
- 5 - *Ibíd*em, Secciones 25 a 27.
- 6 - Ley Nº 20 de 1949 para promulgar la Constitución de la República del Pueblo Húngaro, de 20 de agosto de 1949 (Magyar Közlöny, Nº 174, de 20 de agosto de 1949, página 1355), Sección 47. Legislative Series 1949, Hun. 4.
- 7 - *Ibíd*em, Sección 47.
- 8 - Ordenanza Nº 3 del Ministerio de Trabajo respecto a asistencia al desempleo, de 15 de junio de 1957 (Magyar Közlöny, Nº 66, de 15 de junio de 1957, página 389), secciones 1 y 3. Legislative Series 1957, Hun.1.
- 9 - Código de Trabajo, op. cit., Sección 13(3).
- 10 - *Ibíd*em, Sección 1.

IRLANDA

DEFINICION. No hay definición legal generalmente aplicable al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencias legales para paga

proporcional y gratificaciones.

HORAS EXTRAORDINARIAS. No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Sin embargo, solo se exige el pago de primas por horas extras después de las horas normales de trabajo. Las horas extras de los trabajadores a tiempo parcial forman parte de las materias a incluir en la declaración escrita de los términos del contrato. El derecho a la declaración escrita es de aplicación solamente para los empleados que trabajan 18 horas como mínimo a la semana para el mismo empleador (1).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.

Permiso anual. Los empleados deben trabajar 120 horas como mínimo al mes, o al menos 140 horas durante el año del permiso, para estar cualificados para las vacaciones.

Fiestas. Los empleados que han trabajado 120 horas como mínimo

SUECIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los términos básicos y las condiciones de empleo se aplican igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a salario y gratificaciones proporcionales a las de los trabajadores a jornada completa, los cuales se regulan en los convenios colectivos (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se establecen en sus contratos de empleo. El empleador debe notificar al trabajador sobre cualquier cambio en la distribución de las horas normales de los calendarios laborales con dos semanas de anticipación como mínimo. Las "horas extras" pueden ser trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial solo cuando hay una especial necesidad por el aumento de trabajo, pero no deben exceder de 200 horas al año. Además, los empleadores están obligados a mantener un registro de "horas extras", que el trabajador y el representante del sindicato tienen derecho a inspeccionar (3). La compensación por "horas extras" se regula en los convenios colectivos y normalmente se calcula según una fórmula específica, es decir de mayor cuantía que para las horas normales de trabajo (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Los trabajadores a tiempo parcial tienen el mismo número de semanas de vacaciones retribuidas que los trabajadores a jornada completa. Sin embargo, si un trabajador es contratado para un trabajo que se pretende que no dure más de tres meses y que no implique más de 60 horas y el trabajo no excede estos límites, entonces el trabajador no tiene derecho al permiso anual (5). No hay disposiciones legales que regulen los días festivos, pero generalmente se conceden con retribución normal de acuerdo a las costumbres y/o convenios colectivos.

DESPIDO. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de la misma seguridad de empleo que los a jornada completa, respecto a períodos de preaviso, subsidio de paro, y casos similares (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. Todos los empleados, con independencia de las horas de trabajo, tienen derecho a paga por enfermedad. Se utiliza un cálculo normalizado respecto al ingreso anual sobre el que se basa la paga por enfermedad¹ (7).

PENSIONES. Todos los empleados, con independencia de las horas de trabajo, tienen derecho a prestaciones de pensión de vejez. Sin embargo, el nivel de las prestaciones de la pensión está relacionado con los ingresos (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial deben trabajar 17 horas por semana como mínimo para estar incluidos en el seguro de desempleo. Además, deben haber trabajado al menos cinco meses durante un período de 12 meses (9).

CONSULTAS Y NEGOCIACIONES. Antes de que un empleador decida cualquier cambio importante en las condiciones de empleo, deben hacerse negociaciones entre el empleador y la organización de trabajadores, a lo que el empleador está obligado por un convenio colectivo (10).

DERECHOS SINDICALES. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de los mismos derechos sindicales que los trabajadores a jornada completa, incluyendo el derecho a votar y a presentarse a la elección para el cargo sindical (11).

OTRAS DISPOSICIONES. Contratos escritos. Los contratos de empleo de los trabajadores a tiempo parcial deben ser por escrito y válidos para un período indefinido, excepto en los casos en que se establezca por ley o convenio colectivo una duración determinada (12).

Fuentes

- 1 - Ley N° 80 respecto a la protección del empleo, de 24 de febrero de 1982 (Svensk författningssamling, N° 80, 1982), Sección 1. Legislative Series

- 1982, Swe. 1.
- 2 - Sten Edlund y Birgitta Nyström: *Developments in Swedish Labour Law* (Instituto Sueco, Stockholm, 1988), página 28. Ver, por ejemplo *Agreement between the Swedish Employers' Confederation (SAF) and the Federacion of Salaried Employees in Industry and Services (PTK) concerning general conditions of employment, etc., 1986-1987*, SAF documento N° 121, *Negociaciones 2* (Stockholm, junio 1987).
 - 3 - *Ley de Horas de Trabajo*, N° 673, de 24 de junio de 1982 (*Svensk författningssamling*, N° 673, 1982), Secciones 10 a 12. *Legislative Series 1982*, Swe. 2.
 - 4 - Ver capítulo 6, Sección 4, *Agreement between SAF and PTK...*, op. cit.
 - 5 - *Ley de Permiso anual* N° 480, de 9 de junio de 1977 (*Svensk författningssamling*, N° 480, 1977), posteriormente modificada por la *Ley* N° 293, de 21 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 293, 1987), Secciones 4 y 5(2). *Legislative Series 1977*, Swe. 2.
 - 6 - *Ley* N° 80 respecto a la protección del empleo, op.cit., Sección 1 y otras.
 - 7 - *Ordenanza* N° 361 regulando el cálculo normalizado de horas de trabajo al determinar ayudas por enfermedad, etc., de 14 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 361, 1987), Sección 1 y otras.
 - 8 - *Ley* N° 1310 para modificar la ley N° 551 de 1959 respecto al cálculo del ingreso por pensión de acuerdo a la *Ley del Seguro Público* (N°381 de 1962), de 17 de diciembre de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 1310, 1987).
 - 9 - *Ley del Seguro de Desempleo* N° 370, de 5 de junio de 1973 (*Svensk författningssamling*, N° 370, 1973), posteriormente modificada por la *Ley* N° 401, de 21 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 401, 1987), Sección 6; y *Ley de Asistencia en Metálico al Mercado de Desempleo* N° 371, de 5 de junio de 1973 (*Svensk författningssamling*, N° 371, 1973), posteriormente modificada por *Ley* N° 402, de 21 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 402, 1987), Sección 4. *Legislative Series 1973*, Swe. 2.
 - 10 - *Ley* N° 580 respecto a la codecesión en el trabajo, de 10 de junio de 1976 (*Svensk författningssamling*, N° 580, 1976), Sección 11. *Legislative Series 1976*, Swe. 1.
 - 11 - *Ibidem*, Sección 1.
 - 12 - *Ley* N° 80 respecto a la protección del empleo, op. cit., Sección 4.

SUIZA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial. El término “contrato laboral individual” se considera como comprendiendo contratos bajo los que un trabajador comienza a hacer trabajo regular al servicio de un empleador sobre una base horaria, diaria o de medio día (trabajo a tiempo parcial) (1).

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, una ordenanza de ejecución de la Ley Laboral provee que cada persona empleada temporal o permanente en una empresa, por un período completo de tiempo de trabajo o solamente por parte de este, está protegido por la Ley (2). Así, el trabajo a tiempo parcial, como el trabajo a jornada completa se regulan por el Código de Obligaciones, la Ley Laboral y las leyes de la Seguridad Social. (3).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay estipulación legal para salario y gratificaciones proporcionales. El empleador, sin embargo, está obligado a compensar todos los gastos originados por la realización del trabajo, incluyendo los gastos de subsistencia ocasionados cuando el trabajo se realice lejos del lugar normal de empleo (4). Las ayuda familiares se regulan por cantones individuales y se retribuyen normalmente en proporción al tiempo de trabajo del trabajador a tiempo parcial.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas extras se definen como las horas trabajadas por encima de las acordadas o usuales o determinadas por el contrato laboral normalizado o convenio colectivo. En ausencia de otro acuerdo por escrito u otra disposición del contrato laboral normalizado o convenio colectivo, las horas extras deben compensarse con tiempo libre o pagas por horas extras (5).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (6).

DESPIDO. No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial respecto a la protección por despido, períodos de preaviso y casos similares (7).

PAGA POR ENFERMEDAD. El empleador tiene las mismas obligaciones para los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa de continuar remunerándolas en caso de enfermedad durante períodos determinados, dependiendo de la duración de servicio (8).

PENSIONES. El plan nacional de pensiones suizo se basa en dos disposiciones distintas. La primera disposición provee que cada persona mayor de

17 años que desempeña un empleo remunerado en Suiza, con independiencia de las horas de trabajo y del nivel de ingresos, debe contribuir con un porcentaje del ingreso obtenido al sistema del seguro de orfandad y vejez. Los pagos por pensión se calculan sobre la base de los años de cotización y la cantidad aportada al plan (9).

La segunda disposición, denominada "prevoyance professionnelle" (fondo de previsión laboral) fué introducida en 1985. Este plan obliga a los trabajadores con unos ingresos por empleo superior a 16.560 francos suizos al año a cotizar al plan que proporciona una pensión adicional a los que están incluidos. Los trabajadores a tiempo parcial que anteriormente trabajaron a jornada completa y ganaban más de 16.560 francos suizos y que así formaban parte del plan, pueden continuar cotizando a este aunque ganen menos de 16.560 francos suizos en su nueva colocación a tiempo parcial (10).

SEGURO DE DESEMPLEO. Cotizaciones. Todos los trabajadores a tiempo parcial regularmente ocupados en un empleo remunerado, deben contribuir con un porcentaje de su ingreso al fondo nacional de seguro de desempleo independientemente de las horas trabajadas o de la cuantía de los ingresos.

Prestaciones. Una persona asegurada tiene derecho a prestaciones por desempleo si está total o parcialmente desempleada, y ha estado en un empleo por el que las cotizaciones se han de pagar por seis o más meses durante los dos años anteriores a estar desempleada. Una persona se considera parcialmente desempleada si está buscando solamente empleo a tiempo parcial, o si está colocada en un empleo a tiempo parcial y está buscando un empleo a jornada completa. La cuantía de las prestaciones de desempleo se calcula sobre la base de los ingresos asegurados (70 por ciento para trabajadores solteros, 80 por ciento para trabajadores casados con suplementos por ayuda a los hijos) (11).

Restricciones. Los ingresos por debajo de una cifra mínima (actualmente 500 francos suizos al mes) no se consideran ingresos asegurables, por lo que no se pagan prestaciones por desempleo a los que ganan menos de 500 francos suizos al mes. Las prestaciones solo se pagan si la persona desempleada es apta y está dispuesta a aceptar al menos un trabajo a tiempo parcial, y aún bajo ciertas circunstancias un trabajo a jornada completa concertado por la oficina de empleo (12).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los empleadores no están obligados a consultar con los representantes del empleado antes de introducir trabajo a

tiempo parcial.

DERECHOS SINDICALES. No hay disposiciones legales sobre la elegibilidad de los empleados a tiempo parcial para votar o presentarse a la elección para los órganos representativos del empleado.

OTRAS DISPOSICIONES. Seguro de accidentes. Todos los trabajadores están asegurados contra accidentes de trabajo y accidentes "in itinere". Sin embargo, solamente los que trabajan 12 horas a la semana como mínimo están asegurados contra otros accidentes distintos de los de trabajo (13).

Fuentes

- 1 - Ley Federal para modificar las Partes X y X (bis), del Código de Obligaciones (Contratos Laborales), de 18 de marzo de 1988 (Recueil des lois fédérales. Sammlung der eidgenössischen Gesetze, Nº 35, de 13 de septiembre de 1988, página 1472), Artículo 319. Legislative Series 1971, Swi. 1.
- 2 - Ordenanza referente a la ejecución de la Ley Federal relativa a trabajo en la industria, artesanía y comercio (Ley Laboral), de 14 de enero de 1966, Artículo 1.
- 3 - Código de obligaciones, op. cit.; Ley Federal respecto al trabajo en la industria, artesanía y comercio (Ley Laboral) de 13 de Marzo de 1964 (Recueil des lois fédérales Sammlung der eidgenössischen Gesetze, Nº 4, de 24 de enero de 1966, página 57). Legislative Series 1964, Swi. 1; y Officé fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) (Oficina Federal de la Industria, Artes, Oficios y Trabajo): Travail á temps partiel: Aide-mémoire à l'intention des travailleurs et des employeurs (Trabajo a tiempo parcial: Memorandum para la información de trabajadores y empleadores) (Berna, 1984).
- 4 - Código de obligaciones, op. cit., Artículo 327 (a) - (c)
- 5 - Ibidem, Artículo 321.
- 6 - Ibidem, Artículo 329.
- 7 - Ibidem, Artículos 334-337.
- 8 - Ibidem, Artículo 324.
- 9 - Ley Federal del Seguro de Orfandad y Vejez (novena revisión del AVS), de 24 de junio de 1977 (Recueil des lois fédérales. Sammlung der eidgenössischen Gesetze, Nº 17, de 25 de abril de 1978, página 391). Legislative Series 1972, Swi. 1.

- 10 - OFIAMT, op. cit., página 9.
- 11 - Ley Federal respecto al Seguro Obligatorio de Desempleo y prestaciones por insolvencia, de 25 de junio de 1982 (Recueil des lois fédérales. Sammlung der eidgenössischen Gesetze, N° 49, de 14 de diciembre de 1982, página 28184), Artículos 18 - 30. Legislative Series 1982. Swi. 1.
- 12 - OFIAMT, op. cit., página 8.
- 13 - Ibidem, página 10.

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial. Todos los trabajadores cuyas horas de trabajo semanal u horas diarias de trabajo son más reducidas que las horas normales de trabajo son considerados trabajadores a tiempo parcial (1).

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, con arreglo al Código de Trabajo, los trabajadores a tiempo parcial disfrutaban de los mismos términos y condiciones de empleo que los trabajadores a jornada completa (2).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben un salario calculado en proporción al tiempo realmente trabajado y a la producción (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS. Se aplican las disposiciones generales sobre horas extras. El trabajo en horas extras está generalmente prohibido y solo debe hacerse en casos excepcionales estipulados en la legislación. Se necesita el consentimiento del sindicato local. El tiempo máximo de horas extras no puede exceder de cuatro horas en dos días consecutivos cualesquiera, y no puede exceder de 120 horas al año. La dirección debe mantener un registro para todas las horas extras de los trabajadores. Sin embargo, las mujeres embarazadas, las madres en período de lactancia y otros grupos de trabajadores no deben hacer trabajo en horas extras, y las madres con hijos de edad entre 1 y 8 años, y los minusválidos deben prestar su consentimiento para trabajar horas extras. Es ilegal conceder tiempo compensatorio en vez de paga por horas extras. La paga extra es del 50 por ciento para las dos primeras horas, y del 100 por cien para las restantes (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. (5).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a

jornada completa respecto al tiempo de preaviso que es de dos meses (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga de enfermedad proporcional bajo las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (7).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones sobre una base proporcional (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial reciben una indemnización por falta de empleo proporcional durante un período de dos meses y puede concederseles un tercer mes si el órgano responsable del empleo no ha podido reemplazar a la persona (9).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los sindicatos locales participan en la consulta, negociación y toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo (10).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a los derechos sindicales (11).

Fuentes

- 1 - Ley de aprobación del Código del Trabajo de la RSFSR, de 9 de diciembre de 1971 (Vedomosti Verkhovnogo Soveta RSFSR, Texto 1007, N° 50, de 16 de diciembre de 1971), posteriormente modificada por Decreto, de 19 de noviembre de 1982 (Vedomosti Verkhovnogo Soveta RSFSR, Texto 1725, N° 47, de 25 de noviembre de 1982), Capítulo IV, Sección 49. Legislative Series 1971, URSS 1; 1976, URSS 2; 1980, URSS 3; 1982, URSS 1; Orden N° 850 del Comité Central del Partido Comunista de la Unión Soviética y del Consejo de Ministros de la URSS, respecto a las medidas para proporcionar incentivos materiales a los pensionistas para trabajar en la economía nacional, de 11 de septiembre de 1979 (Stosialistickeskaya Zakonnost, N° 12, 1979, página 59). Legislative Series 1979, URSS. 2; y Orden N° 111/8-51 del Comité de Asuntos Sociales y Trabajo Estatal de la URSS y la Secretaría del Consejo Central Intersindical de los Sindicatos para aprobar normas respecto al procedimiento y condiciones de empleo de mujeres que tengan hijos y trabajen a tiempo parcial, de 29 de abril de 1980 (Byulleten Gosudarstvennogo Komiteta SSSR po Tradu i Sotsialnym Voprosam, N° 8, 1980 página 3), Sección 2. Legislative Series, 1980, URSS. 2.
- 2 - *Ibidem*; Capítulo IV, Sección 49.
- 3 - *Ibidem*; Capítulo IV, Sección 49.

- 4 - Ibidem; Capítulo IV, Secciones 54 a 56, y Capítulo VI, Sección 88.
- 5 - Ibidem; Capítulo IV, Sección 49.
- 6 - Ibidem; Capítulo IV, Sección 49 y Capítulo III, Secciones 29 a 35 y 37; y Orden N° 113/6-64 del Comité Estatal sobre Asuntos Sociales y Laborales de la URSS y la Secretaría del Consejo Central de Sindicatos de la URSS aprobando normas respecto al despido y colocación de empleados, así como respecto a la indemnización y compensación a la que tienen derecho, de 2 de marzo de 1988 (Byoulleten Gossodarstvennogo Komiteta SSSR po trodou i sotsialnym voprossam, N° 6, 1988, páginas 3-7).
- 7 - Ibidem; Capítulo XVI, Secciones 236 y 239; Sección 43, Constitución (Ley Fundamental) de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, de 7 de octubre de 1977 (Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR, Texto 617, N° 41, de 12 de octubre de 1977).
- 8 - Constitución, op. cit., Sección 43; Código del Trabajo, op. cit., Secciones 236, 238, 241 y 242; y Ley Nacional de Pensiones, de 14 de julio de 1956 (Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR, Texto 313, de 28 de julio 1956). Legislative Series 1956, URSS. 4.
- 9 - Orden N° 113/6-64, op. cit.
- 10 - Código del Trabajo, op. cit., Capítulo XV, Sección 226 (3).
- 11 - Ibidem, Capítulo XV, Sección 225.

REINO UNIDO

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. El número de horas trabajadas puede afectar a la elegibilidad para ciertas prestaciones (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay estipulaciones legales de aplicación general para el salario y las gratificaciones. Sin embargo, el salario y las gratificaciones deben especificarse en un acuerdo por escrito en ciertas circunstancias (ver otras disposiciones) (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. No existen disposiciones de aplicación general. Las horas extras se tratan en los convenios colectivos o en las órdenes del consejo de salarios (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay estipulaciones legales de aplicación general. Sin embargo, el permiso debe especificarse

en una declaración escrita en ciertas circunstancias (ver otras disposiciones) (4).

En general, los días festivos se calculan sobre la misma base y en proporción a los de los trabajadores a jornada completa que se encuentren en la misma situación con un mínimo variable de horas a la semana. Si un día festivo no cae en un día de trabajo normal del empleado, éste generalmente no recibe paga.

DESPIDO. Declaración escrita de las razones del despido. Después de seis meses de empleo continuado, los empleados que trabajan 16 horas o más a la semana tienen derecho a una declaración por escrito de las razones del despido. Después de cinco años de empleo continuado, los empleados que trabajan entre 16 y 8 horas a la semana tienen derecho a una declaración por escrito de las razones del despido (5).

Despido improcedente. Los empleados cuyo período de empleo continuado de 16 horas o más a la semana comienza el, o antes del, 1 de junio de 1985 en empresas de 20 o menos empleados, están protegidas contra el despido improcedente después de dos años. Los empleados cuyo período de empleo continuado de 16 horas o más a la semana comenzó antes del 1 de junio de 1985 en empresas de 20 o más empleados, están protegidos después de un año. Generalmente, los empleados que trabajan continuamente entre 8 y 16 horas semanales están protegidos después de cinco años (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. Las disposiciones sobre paga por enfermedad se deben especificar en la declaración por escrito bajo ciertas condiciones (ver otras disposiciones) (7).

PENSIONES. No hay estipulaciones legales de aplicación general. Sin embargo, debe especificarse esto en una declaración por escrito en ciertas circunstancias (ver Otras disposiciones) (8).

PRESTACIONES DE DESEMPLEO. Las prestaciones por desempleo se aplican solamente a aquellos trabajadores que cotizan al Seguro Nacional porque ganan más del límite inferior de ingresos que es de 39.00 Libras a la semana (ejercicio económico 1987-88). Los solicitantes deben estar disponibles para trabajar (es decir trabajo a jornada completa) (9).

CONSULTA Y NEGOCIACION. No hay disposiciones legales específicas.

DERECHOS SINDICALES. Todos los empleados, con independencia del número de horas trabajadas, son elegibles para votar o presentarse a la elección para los órganos representativos del empleado. Los que trabajan 16 horas o más a la semana tienen derecho a tomar un tiempo de ausencia para los deberes o actividades sindicales. Los que trabajan ocho o más horas pero

menos de 16 deben tener cinco años de servicio con el mismo empleador para estar habilitados a este tiempo libre (10).

OTRAS DISPOSICIONES. Permiso por maternidad. Las trabajadoras que tienen dos años de empleo continuado al comienzo de la undécima semana anterior al parto, y que trabajan 16 horas o más a la semana, cumplen los requisitos. Las que trabajan ocho horas o más a la semana, y tienen cinco años de empleo continuado al comienzo de la undécima semana, también están habilitadas (11).

Declaraciones por escrito. Los trabajadores que están empleados 16 horas o más a la semana tienen derecho a una declaración por escrito sobre los términos y condiciones de empleo, no más tarde de las 13 semanas después del comienzo del trabajo. Si se reduce un contrato de empleo de 16 horas o más a un período comprendido entre ocho y 16 horas, todavía prevalece el derecho a una declaración por escrito; el contrato se considera como uno de 16 horas. Aquellos que inicialmente trabajan entre ocho y 16 horas y lo hacen así durante cinco años como mínimo, tienen derecho a una declaración por escrito (12).

Fuentes

- 1 - Ley (Refundida) de Protección del Empleo de 1978, de 31 de julio de 1978, (The General Acts and Measures, Volumen II, 1978) Capítulo 44, Parte I, Sección 3. Legislative Series, 1984, UK.1.
- 2 - Ibidem, Parte I, Sección 1 (3) (a).
- 3 - Ley de los Consejos de Salario de 1979, Eliz. 2, Ch. 12, de 22 de marzo de 1979.
- 4 - Ley (Refundida) de Protección del Empleo de 1978, op. cit., Parte I, Sección 1 (3)(d)(i).
- 5 - Ibidem, modificada por la Ley de Empleo de 1982, de 28 de octubre de 1982 (The Public General Acts and General Measures, Documento II, 1982) Sección 53(2).
- 6 - Ibidem, Sección 64; y Despido Improcedente (Modificación del Período de Cualificación), Orden de 1985 (Statutory Instruments, Volumen II, N^o 782, 1985).
- 7 - Ibidem, Parte I, Sección 1 (3) (d) (ii).
- 8 - Ibidem, Parte I, Sección 1 (3) (d) (iii).
- 9 - Ley de Seguridad Social de 1986, de 26 de julio de 1986 (The General Acts and Measures, Volumen III, 1986), Capítulo 50, Parte I, Sección 20 y otras.

- 10 - Ley (Refundida) de Protección del Empleo de 1978, op. cit., Parte II, Secciones 23, 27 y 28.
- 11 - Ibidem, Parte III, Sección 33.
- 12 - Ibidem, Parte I, Sección 1.

ESTADOS UNIDOS

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay estipulaciones legales para salario y gratificaciones proporcionales. No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en la ley federal que establece un salario mínimo. Este se aplica a todo empleado que está ocupado en "el comercio o en la producción de bienes para el comercio, o esté empleado en una empresa dedicada al comercio o a la producción de bienes para el comercio" (1).

HORAS EXTRAORDINARIAS. La retribución por horas extras es el 150 por cien del precio regular del salario del empleado solamente para las horas trabajadas por encima de 40 a la semana (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay disposiciones de general aplicación a las vacaciones anuales retribuidas según la ley federal.

PENSIONES. Para estar habilitado para las prestaciones por jubilación, los empleados deben estar acreditados con un número de "trimestres de cobertura". Un trimestre de cobertura es un trimestre natural en el que un empleado percibe una cantidad mínima determinada de ingresos por trabajo (3).

SEGURO DE DESEMPLEO. La compensación por desempleo se rige por un sistema dual de leyes federales y estatales. Los requisitos básicos de elegibilidad para las prestaciones por desempleo varían según el estado. La elegibilidad se basa a veces en un mínimo de horas trabajadas durante un período de cualificación. Los peticionarios deben buscar trabajo activamente y pueden ser requeridos a aceptar empleo a jornada completa (4).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Donde un sindicato ha obtenido el certificado de agente de negociación, los empleadores están obligados a la negociación colectiva sobre salarios, horas de trabajo, y otros términos y

condiciones de empleo (5).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial respecto a los derechos a votar, o a presentarse a la elección para los órganos representativos del empleado (6).

Fuentes

- 1 - Ley de Normas de Trabajo Justo de 1938, modificada, 29 United States Code, Sección 206 (1985).
- 2 - Ibidem, Sección 207 (1) (1985)
- 3 - Ley de Seguridad Social de 1935, modificada, 42 United States Code, Sección 413 (1985).
- 4 - Ley Federal de Impuestos de Desempleo de 1954, modificada, 26 United States Code, Secciones 3301-3311 (1982); Ley de Seguridad Social de 1935, op. cit., Sección 1101 (1982) y Ley Federal de Impuesto de Desempleo de 1954 op. cit., Sección 3304 (1982).
- 5 - Ley de Relaciones de Dirección Laboral de 1947, modificada, 29 United States Code, Sección 158 (d) (1985)
- 6 - Ibidem, Sección 157 (1982).

YUGOSLAVIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los empleados que trabajan menos de la jornada completa (42 horas a la semana), pero no menos de la mitad de las horas de jornada completa, tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa en proporción a su producción. Sin embargo, los trabajadores que trabajan horas reducidas como consecuencia de decisiones tomadas por la Organización de Trabajo Asociado en trabajos particularmente peligrosos o penosos (exposición a radiaciones, etc...) gozan de los mismos términos y condiciones de empleo que los trabajadores a jornada completa (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. La remuneración prevista en los convenios colectivos no debe ser menor que el precio medio de las tarifas para el mismo oficio en las factorías gubernamentales. No se hace distinción a este respecto entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a jornada

completa (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. Solamente bajo circunstancias excepcionales pueden hacerse horas extras (es decir trabajo por encima de las 42 horas a la semana).

Esto se regula en los convenios colectivos (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial a no ser que se disponga otra manera en los convenios colectivos (4).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Todos los trabajadores están protegidos por las disposiciones sobre terminación de las relaciones de empleo (5).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (6).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones proporcionales en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (7).

SEGURO DE DESEMPLEO. Generalmente, todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar y por ello a la seguridad total de empleo (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial participan en la dirección del centro de trabajo. Los sindicatos locales del centro de trabajo participan en consultas y negociaciones respecto a los cambios en las condiciones de trabajo (9).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a los derechos sindicales (10).

OTRAS DISPOSICIONES. Las mujeres trabajadoras con niños pequeños, los padres, los padres adoptivos u otras personas que cuiden de un niño en ciertos términos y condiciones pueden hacer trabajo a tiempo parcial tal como se regula en los convenios colectivos (11).

Fuentes

- 1 - Constitución de la República Socialista de Yugoslavia, de 21 de Capítulo III, Sección 160. Legislative Series 1974, Yug.1; Ley del Trabajo Asociado, de 25 de noviembre de 1976 (Sluzbeni List, Nº 3, 1976), Sección 184.
- 2 - Decreto respecto al pago de los asalariados y jornaleros empleados por empleadores privados, de 29 de marzo de 1952 (Sluzbeni List, Texto 161, Nº 16, de 31 de marzo de 1952), Secciones 1 y 2. Legislative Series

1952, Yug.1.

- 3 - Código del Trabajo Asociado, op. cit., Sección 184(3).
- 4 - Constitución, op. cit., Capítulo III, Sección 162.
- 5 - Código del Trabajo Asociado, op. cit., Secciones 196 a 198.
- 6 - Constitución, op. cit., Capítulo III, Sección 163.
- 7 - Código del Trabajo Asociado, op. cit., Sección 216(3); y Ley del Seguro de Incapacidades y Pensiones, de 22 de abril de 1982, (Sluzbeni List, Texto 300, N° 23, de 30 de abril de 1982), Sección 6.
- 8 - Constitución, op. cit., Capítulo III, Secciones 159 y 164.
- 9 - Código del Trabajo Asociado, op. cit., Secciones 1 y otras; y Constitución, op. cit., Capítulo III, Sección 155.
- 10 - Constitución, op. cit., Capítulo III, Sección 156.
- 11 - Código del Trabajo Asociado, op. cit., Sección 184 (6).(110 si tienen menos de 18 años) durante las cinco semanas anteriores tienen derecho a esa fiesta oficial (2).

DESPIDO. Los empleados que trabajan 18 horas o más a la semana y que han estado en servicio continuado con el mismo empleador durante 13 semanas como mínimo tienen derecho a un período mínimo de preaviso antes de que el empleador pueda despedirlos (3). Los subsidios de paro solo están a disposición de personas de edad comprendida entre los 16 y 66 años con 104 semanas de servicio continuado y de los que normalmente se espera que trabajen al menos 18 horas a la semana (4). La protección por despido improcedente se aplica solamente a los empleados que trabajan ordinariamente 18 horas a la semana y tienen al menos un año de servicio continuado con el mismo empleador (5).

PAGA POR ENFERMEDAD. Todos los empleados cotizan al sistema de seguridad social, y por tanto tienen una paga sobre una base proporcional(6).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial que han cotizado al plan de pensiones tendrán pensiones sobre una base proporcional (7).

SEGURO DE DESEMPLEO. Las prestaciones por desempleo relativas a la paga están a disposición de los que trabajan 18 horas a la semana como mínimo. Los trabajadores a tiempo parcial que han cotizado al sistema del seguro por un período mínimo de 26 semanas de cotización obtendrán prestaciones de desempleo (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION. En empresas con 20 o más empleados, el empleador debe iniciar consultas con los representantes de los empleados antes de que se tomen decisiones respecto a las reducciones de plantilla (9).

DERECHOS SINDICALES. En ciertas empresas estatales, solo aquellos trabajadores con un año de servicios continuados, empleados a "plena dedica-

ción” pueden votar en las elecciones para director de trabajadores (10).

OTRAS DISPOSICIONES. Protección por maternidad. Los empleados femeninos deben trabajar en un empleo asegurable, 18 horas o más a la semana para un empleador para cumplir los requisitos de las prestaciones y permiso por maternidad (11). Contrato escrito. Sólo los trabajadores a tiempo parcial que trabajan 18 horas a la semana como mínimo para el mismo empleador tienen derecho a declaración escrita de los términos del empleo, indicando entre otras cosas la paga por enfermedad y las pensiones (12).

Fuentes

- 1 - Ley de Subsidios de Paro N° 21, de 18 de diciembre de 1967 (Acts of the Oireachtas, 1967), posteriormente modificada por Ley N° 21, de 30 de noviembre de 1984 (Acts of the Oireachtas, 1984), Sección 9(d). Legislative Series 1967, Ire. 1; y Ley de Condiciones de Empleo N° 2, 1936 y 1944 (Public Statutes of the Oireachtas, 1936; Acts of the Oireachtas, 1944), Sección 41. Legislative Series 1936, IFS 1; 1944, Ire. 2.
- 2 - Ley de Días de Fiesta (Empleados) N° 25, de 21 de noviembre de 1973 (Acts of the Oireachtas, 1973) Sección 3. Legislative Series 1973, Ire. 3.
- 3 - Ley de Notificación Mínima y Condiciones de Empleo N° 4, de 9 de mayo de 1973 (Acts of the Oireachtas, 1973) posteriormente modificada por Ley N° 21 de 30 de noviembre de 1984 (Acts of the Oireachtas, 1984), Sección 3(1)(a). Legislative Series 1973, Ire. 2.
- 4 - Ley de Subsidios de Paro, op. cit., Sección 4(2).
- 5 - Ley de Despidos Injustos, N° 10, de 6 de abril de 1977 (Acts of the Oireachtas, 1977) Sección 2(1)(a). Legislative Series 1981, Ire. 1B.
- 6 - Ley de Bienestar Social (Refundición) N° 1, de 24 de febrero de 1981 (Acts of the Oireachtas, 1981), Sección 5.
- 7 - *Ibíd.*, Secciones 78 y 79.
- 8 - *Ibíd.*, Sección 29.
- 9 - Ley de Protección de Empleo, N° 7, de 5 de abril de 1977 (Acts of the Oireachtas, 1977), Secciones 6 y 9.
- 10 - Ley de Participación del Trabajador (Empresas Estatales), N° 6, de 4 de abril de 1977 (Acts of the Oireachtas, 1977), Sección 1.
- 11 - Ley de Protección de Empleados por Maternidad, N° 2, de 26 de marzo de 1981 (Acts of the Oireachtas, 1981), Parte I, Sección 2(a). Legislative Series, 1981, Ire. 1A.
- 12 - Ley de Notificación Mínima y Condiciones de Empleo, op. cit., Sección 9 (e).

ISRAEL

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general para el trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la legislación laboral general se aplica lo mismo a los trabajadores a jornada completa que a los trabajadores a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencias legales para salario proporcional y gratificaciones. Los empleados a tiempo parcial reciben el mismo salario mínimo que los empleados a jornada completa, calculado de forma proporcional a las horas trabajadas (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. El trabajo en horas extras está generalmente prohibido para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, y solamente puede hacerse en circunstancias excepcionales prescritas por Ley o permitidas por el Ministro de Trabajo. Los empleados que trabajan por encima del trabajo regular diario reciben el 125 por ciento de su salario normal por las dos primeras horas extras y el 150 por ciento por el resto (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial reciben un permiso anual pagado en proporción a los años de empleo. La paga es proporcional (4). **DESPIDO.** No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial respecto al período de preaviso, subsidio de paro y casos similares (5).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por enfermedad proporcional en las mismas circunstancias que los trabajadores a jornada completa (6).

PENSIONES. Todos los residentes reciben una pensión nacional cuando alcanzan su edad de jubilación (65 años para los hombres y 60 para las mujeres). Además, un trabajador a tiempo parcial recibe prestaciones de pensión proporcional conforme a los planes de pensiones privados (7).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones de desempleo en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (8). **CONSULTA Y NEGOCIACION.** No hay una obligación legal específica para los empleadores referente a la consulta a los sindicatos de trabajadores antes de introducir trabajo a tiempo parcial, a no ser que se estipule de otra manera en los convenios colectivos (9).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial respecto a derechos sindicales (10).

Fuentes

- 1 - Ley de Indemnización por Cese de Empleo N° 58, de 6 de agosto de 1963 (16 Av 5723) (Sefer Ha-Chukkim, N° 404, 1963), Sección 1. Legislative Series 1963, Isr. 1; y Ley de Permiso Anual N° 63, de 3 de julio de 1951 (29 Sivan 5711) (Sefer Ha-Chukkim, N° 81, 1951), Sección 1, Legislative Series 1951, Isr. 3.
- 2 - "Ley de Salario Mínimo de 1987: Artículo 2(a)-(b)", del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Labour Law (Jerusalem 1987), páginas 293-300.
- 3 - Ley de Horas de Trabajo y Descanso N° 47, de 15 de mayo de 1951 (9 Iyar 5711) (Sefer Ha-Chukkim, N° 76, 1951), Secciones 6, 10, 11, 13 y 16. Legislative Series 1951, Isr. 2.
- 4 - Ley de Permiso Anual N° 63, op. cit., Secciones 2, 3 y 10.
- 5 - Ley de Indemnización por Cese de Empleo N° 58, op. cit. Secciones 1 y 12.
- 6 - Ley de Paga por Enfermedad N° 77, de 14 de junio de 1976 (16 Sivan 5736) (Sefer Ha-Chukkim, N° 814, 1976) sección 2(b)(3).
- 7 - Ley del Seguro Nacional, de 18 de noviembre de 1953 (Sefer Ha-Chukkim, N° 137, 1953), Secciones 3 y 5. Legislative Series 1953, Isr. 3, y Ley de Protección Salarial No. 27 de 11 de marzo de 1958 (19 Adar 5718) (Sefer Ha-Chukkim, No. 247, 1958) posteriormente modificada por Ley N° 113, de 19 de mayo de 1981 (15 Iyar 5741) (Sefer Ha-Chukkim, N° 1030, 1981), Secciones 16 y otras.
- 8 - Ley del Seguro Nacional, op. cit., modificada en 1968.
- 9 - Ley de Convenios Colectivos, N° 29, de 18 de febrero de 1957 (17 Adar Alef 5717) (Sefer Ha-Chukkim, N° 221, 1957), Sección 1. Legislative Series 1957, Isr. 2.
- 10 - *Ibíd*em, Sección 1.

ITALIA

DEFINICION. El trabajo a tiempo parcial se define como el trabajo con un mínimo de horas menores que las establecidas como horas a jornada completa por los convenios colectivos, o como trabajo por períodos fijados a la semana, mes o año. Las horas distribuidas a lo largo de la semana se denominan tiempo parcial horizontal, mientras que las limitadas a ciertos días del mes o del año se conocen como tiempo parcial vertical. El trabajo agrícola

no entra dentro del alcance de esta normativa (1).

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, las leyes laborales se aplican de la misma forma a los trabajadores a jornada completa que a los a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencia legal para salario y gratificaciones proporcionales. Los convenios colectivos generalmente proveen dicha protección.

HORAS EXTRAORDINARIAS. A no ser que haya disposiciones específicas en los convenios colectivos, justificadas por necesidades específicas de funcionamiento, los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extras (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay disposiciones legales específicas sobre trabajo a tiempo parcial. El permiso es exigible, pero su duración se establece de acuerdo con los convenios colectivos.

DESPIDO. No existen disposiciones legales específicas sobre trabajo a tiempo parcial. No se hace distinción en la legislación general, que dispone que el despido debe estar respaldado por una causa justa o razones justificables, excepción hecha de los trabajadores con contratos de empleo de duración definida. Los motivos de despido incluyen una "grave violación de las obligaciones contractuales del trabajador" y "razones respecto a la actividad productiva, la organización del trabajo y su funcionamiento regular"(3).

PAGA POR ENFERMEDAD.- No hay disposiciones legales específicas sobre trabajo a tiempo parcial. La protección general, que se establece mediante una combinación de la Seguridad Social y los convenios colectivos, se aplica proporcionalmente.

PENSIONES.- Para el plan general de pensiones, los derechos se calculan sobre la base del 2 por ciento del salario medio a lo largo de los últimos 5 años, multiplicada por el número de años de seguro (4). En el caso de un cambio de empleo a jornada completa a empleo a tiempo parcial o viceversa, los períodos de empleo a tiempo parcial se valoran en proporción al tiempo realmente trabajado (5). Cuando el mínimo de horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial no llega a un sexto de las horas mínimas de trabajo establecidas para los trabajadores a jornada completa, las cotizaciones para la pensión se calculan sobre la base de un sexto de tales horas (6).

SEGURO DE DESEMPLEO.- No hay disposiciones legales específicas sobre trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial participan en varios planes para los que están calificados de acuerdo a la duración del servicio y aportaciones.

CONSULTA Y NEGOCIACION.- Los convenios colectivos, incluyendo aquellos a nivel de empresa, pueden estipular; a) la proporción de la mano de obra que puede ser a tiempo parcial; b) las tareas que deben asignarse a los trabajadores a tiempo parcial y c) las horas en las que ha de hacerse el trabajo a tiempo parcial (7).

DERECHOS SINDICALES.- No hay distinción entre trabajo a jornada completa y a tiempo parcial respecto a las actividades sindicales (8).

OTRAS DISPOSICIONES.- Contrato escrito. Un contrato a tiempo parcial debe concluirse por escrito, e indicar las obligaciones y las horas que se deben trabajar al día, semana, mes o año. Una copia del contrato debe ser archivada en el distrito del inspector de trabajo provincial (9). Ayudas familiares. Se deben de pagar ayudas familiares semanales completas a los que trabajan como mínimo 24 horas a la semana. Para los que trabajan menos, dichas ayudas se calculan basándose en los días trabajados independientemente del número de horas al día (10).

Prioridad en la contratación y en el cambio de tipo de contrato. Cuando se tenga que contratar personal a jornada completa, debe darse prioridad a los trabajadores a tiempo parcial existentes, especialmente a aquellos que han sido trasladados previamente de trabajo a jornada completa a trabajo a tiempo parcial. Un contrato de empleo a jornada completa puede ser cambiado a contrato a tiempo parcial mediante acuerdo por escrito de las partes interesadas, con la aprobación consiguiente del Departamento Regional de Empleo previa consulta con el trabajador (11).

Fuentes

- 1 - Ley Nº 863 para cambiar a Ley, con enmiendas, el Decreto Legislativo Nº 726, de 30 de octubre de 1984, respecto a medidas urgentes para mantener y aumentar el nivel de empleo, de 19 de diciembre de 1984 (Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana, Nº 351, de 22 de diciembre de 1984, página 10.691), Artículos 5 (1) y 5 (15).
- 2 - Ibidem, Artículo 5 (4).
- 3 - Ley Nº 604 para promulgar normas para el despido de empleados individuales, de 15 de julio de 1966 (Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana, Nº 195, de 6 de agosto de 1966, página 3986), Artículo 3.
- 4 - Ley Nº 297 de regulación de la terminación de empleo y materias de pensión, de 29 de mayo de 1982 (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Nº 147, de 31 de mayo de 1982, página 3952), Artículo 3.
- 5 - Ley Nº 863 para cambiar a Ley..., op. cit. Artículo 5 (5).

- 6 - Ibidem, Artículo 5 (11).
- 7 - Ibidem, Artículo 5 (3).
- 8 - Ley N° 300, para establecer normas de protección de la libertad y dignidad de los trabajadores y la libertad de los sindicatos y su actividad en el centro de trabajo y normas relativas al empleo, de 20 de mayo de 1970 (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, N° 131, de 27 de mayo de 1970, página 3404).
- 9 - Ley N° 863 para cambiar a Ley, op. cit., Artículo 5 (2).
- 10 - Ibidem, Artículo 5 (6).
- 11 - Ibidem, Artículo 5 (3 bis)-(10).

JAPON

DEFINICION.- No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS.- No hay disposiciones legales específicas sobre las normas que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la Ley de Normas Laborales se aplica a todos los asalariados en empresas y oficinas, excepto para empresas u oficinas que emplean solamente familiares y empleados de hogar (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES.- La oficina de seguridad del empleo debe advertir y aconsejar a los empleadores sobre la base de que los jornales horarios de los trabajadores a tiempo parcial no deben ser más bajos que los de los empleados regulares con el mismo tipo de trabajo, experiencia y horas de trabajo (2). No se exige el pago de salarios mínimos para los trabajadores cuyas horas preceptivas de trabajo son muy cortas, cuando el empleador ha obtenido la autorización de la Oficina de la Prefectura de Normas Laborales (3). La autorización anterior debe ser concedida solamente si la cuantía del salario mínimo se establece por días, semanas o meses y no por horas, y si las horas normales de trabajo son inferiores a los dos tercios de las de otros trabajadores a los que se aplican las disposiciones sobre salario mínimo. La cuantía del salario horario no debe ser inferior que la de otros trabajadores a los que se aplican las disposiciones sobre salario mínimo.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Las disposiciones sobre horas extras, exigen el pago de primas para las horas posteriores a las horas diarias y semanales normales (5).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS.- A los trabajadores con horas más reducidas que las de los trabajadores regulares, por semana o de otra manera, prescritas por una ordenanza, se les concede permiso anual retribuido en proporción al número de días de trabajo a la semana de los trabajadores regulares (6). Una ordenanza ha definido a los trabajadores con horas reducidas como aquellos cuyos días normales de trabajo a la semana son cuatro o menos de cuatro, o cuyo número de días de trabajo normal al año no es superior a 216 días. El número de días de permiso retribuido para estos trabajadores (excepto para aquellos cuyas horas de trabajo normal a la semana son superiores a 35) es como sigue: los trabajadores cuyos días de trabajo normal son cuatro a la semana y de 169 a 216 al año reciben un permiso anual retribuido de seis a 13 días conforme a la duración del servicio; aquellos cuyos días normales de trabajo son dos a la semana y de 73 a 120 al año, reciben de tres a seis días de permiso anual retribuido; y los que sus días normales de trabajo es uno a la semana y de 48 a 72 al año reciben de uno a tres días de permiso anual retribuido (7).

DESPIDO.- No hay disposiciones legales específicas que contemplen el despido de los trabajadores a tiempo parcial. La legislación general dispone que el empleador debe hacer un preaviso de despido con al menos 30 días de anticipación; pero esto no se aplica a 1) trabajadores empleados por días (a no ser que estén empleados más de un mes consecutivamente), 2) trabajadores empleados por dos meses o menos, 3) trabajadores empleados en trabajo estacional por cuatro meses o menos, y 4) trabajadores en prueba (a no ser que estén empleados por más de 14 días consecutivos) (8).

PAGA POR ENFERMEDAD.- No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Las prestaciones por enfermedad se pagan a un 60 por ciento del promedio de la remuneración normal diaria en los tres meses anteriores, de acuerdo a la clase de salario. Se pagan después de un período de tres días de espera hasta los 18 meses (9).

PENSIONES.- Los empleadores de empresas medianas y pequeñas deben hacer un contrato de pensión de jubilación con todos los empleados, excepto con aquellos cuyas horas de trabajo son extremadamente reducidas (10). Los trabajadores a tiempo parcial deben estar incluidos en los planes del seguro de pensiones de bienestar con tal que a) las horas normales de trabajo diarias, semanales o mensuales sean las tres cuartas parte o más que las de los trabajadores regulares, y b) el ingreso anual del trabajador sea 1.000.000¥ o más (11).

SEGURO DE DESEMPLEO.- Los trabajadores a tiempo parcial pueden acogerse al seguro de desempleo si cumplen las siguientes condiciones:

- a) Las horas normales semanales de trabajo son 22 o más, y más de, aproximadamente, las tres cuartas partes de las horas de empleo regular que se realizan en la misma clase de trabajo en la empresa.
- b) Las condiciones de trabajo, distintas de los días y horas de trabajo y de los salarios, son aproximadamente las mismas que las de aquellos con empleos regulares de la misma clase de trabajo en la misma empresa.
- c) El empleo es por tiempo indefinido, y
- d) Los salarios son superiores a cierta cantidad (900.000 ¥ al año o. más) (12).

CONSULTA Y NEGOCIACION. El empleador no puede negarse a la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores sin razones justas y apropiadas (13).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial respecto a su afiliación a los sindicatos. Los empleadores no pueden discriminar a los trabajadores basándose en su afiliación o actividades sindicales (14).

OTRAS DISPOSICIONES. Contratos escritos. Los empleadores deben especificar en los contratos de trabajo los salarios de los trabajadores, horas y otras condiciones del trabajo (15).

Fuentes

- 1 - Ley de Normas Laborales N° 49, de 7 de abril de 1947 (Kampoo N° 303, 1947), modificada por Ley N° 99, de 26 de septiembre de 1987 (Kampoo, Extraordinario N° 117, 1987), Artículos 8 y 9. Legislative Series 1947, Jap. 3.
- 2 - "Circular N° 491 del Director de la Oficina de la Estabilidad de Empleo del Ministerio de Trabajo", de 24 de septiembre de 1981, en Confederación Sindical del sector Privado Japonés (RENGO): RENGU Seisaku Shiryo (documento de la política de RENGU), N° 40, de 13 de enero de 1989, página 36.
- 3 - Ley de Salarios Mínimos N° 137, de 15 de abril de 1959 (Kampoo N° 137, 1959), modificada en 1970, Artículo 8. Legislative Series 1959, Jap. 1.
- 4 - Circular N° 747 del Jefe de la Oficina de Normas de Trabajo, de 28 de octubre de 1959, referente a "Trabajadores cuyas horas normales de trabajo son considerablemente reducidas", en Artículo 8 de la Ley de Salarios Mínimos.
- 5 - Ley de Normas Laborales N° 49, op. cit., Artículos 36 y 37.

- 6 - *Ibíd*em, Artículo 39(3).
- 7 - Ordenanza N° 31 del Ministerio de Trabajo para modificar en parte el reglamento de aplicación de la ley, de 16 de diciembre de 1987 (Kampoo, Extraordinario N° 156, 1987).
- 8 - Ley de Normas Laborales N° 49, op. cit., Artículos 20 y 21.
- 9 - Ley del Seguro de Salud N° 70, de 22 de abril de 1922 (Kampoo 1922) modificada al 1 de junio de 1985 (Kampoo N° 17491, 1985), Artículos 45 y 47.
- 10 - Ley de Ayuda Mutualista de Bonificaciones de Jubilación en la Pequeña y Mediana Empresa N° 160, de 9 de mayo de 1959 (Kampoo 1959) Artículo 3; y Normas de Aplicación de la Ley de Ayuda Mutualista de Bonificaciones de Jubilación en la Pequeña y Mediana Empresa N° 23, de 1 de septiembre de 1959, modificada por la Ordenanza Ministerial N° 8, de 18 de marzo de 1983 (Kampoo N° 16836, 1983), Artículo 2.
- 11 - Información enviada a la OIT por el Ministerio de Trabajo, el 8 de Marzo de 1989.
- 12 - Ley del Seguro de Desempleo N° 116, de 28 de diciembre de 1974 (Kampoo 1974), modificada posteriormente por Ley N° 40, de 8 de junio de 1979 (Kampoo N° 15715, 1979); y "Manual Administrativo (20368) respecto al Artículo 4 de la Ley de Seguro de Desempleo", en RENGU, RENGU Seisaku Shiryo, op. cit., página 32.
- 13 - Ley sindical N° 174, de 1 de junio de 1949 (Kampoo 1949) modificada por la Ley N° 39, de 2 de mayo de 1978 (Kampoo, N° 15388, 1978), Artículo 7.
- 14 - *Ibíd*em, Artículo 7.
- 15 - Ley de Normas Laborales N° 49, op. cit., Artículo 15.

LUXEMBURGO

DEFINICION. No hay definición legal aplicable generalmente al trabajo a tiempo parcial en el sector privado. En el sector público se define como las mitad de las horas normales (1).

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el Código Civil y las Leyes Laborales generalmente no hacen distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay una exigencia legal para paga proporcional y gratificaciones.

HORAS EXTRAORDINARIAS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Todo el trabajo realizado fuera de los límites diarios y semanales de las horas normales de trabajo prescritas por la ley o convenio entre las partes se considera horas extras.

El trabajo en horas extras de todos los trabajadores está sujeto a autorización previa del Ministro de Trabajo y se debe compensar al precio de las primas (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial. Todos los empleados tienen derecho a 25 días al año como mínimo. La paga es proporcional a las horas semanales de trabajo (3).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores asalariados a jornada completa o a tiempo parcial respecto a los períodos de preaviso, despido improcedente y casos semejantes (4).

PAGA POR ENFERMEDAD. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. En general, la paga por enfermedad es igual a la mitad del salario usual y es pagadera desde el tercer día de incapacidad laboral hasta un máximo de 26 semanas, incluso si acaece una nueva enfermedad durante este período. Este puede prorrogarse por otros tres meses si es probable que el trabajador pueda reincorporarse al trabajo después de este período (5).

PENSIONES. Todos los empleados de 65 años que han estado asegurados 120 meses como mínimo tienen derecho a pensión de jubilación.

Todos los empleados tienen derecho, a los 60 años de edad, a una pensión de jubilación anticipada, si han estado asegurados durante 480 meses. La cuantía de la pensión es proporcional a las cotizaciones realizadas, y no puede ser menor que el 86 por ciento de la cantidad fija de referencia de 75.000 francos al año (6).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial empleados 20 horas o más a la semana tienen derecho a seguro de desempleo. Los trabajadores a tiempo parcial que tienen varios empleadores tienen derecho a seguro de desempleo si pueden probar que han perdido 20 horas como mínimo de empleo regular a la semana, y que su ingreso mensual restante, es menor que el 150 por ciento del salario social mínimo para trabajadores no especializados a jornada completa de más de 18 años de edad. Para recibir prestaciones un trabajador debe haber estado empleado durante 26 semanas en los 12 meses anteriores a su inscripción como demandante de empleo. Las prestaciones están limitadas a un período de un año cada dos años. La cuantía de la prestación es equivalente al 80 por ciento del anterior salario siem-

pre y cuando no sea mayor que el 250 por ciento del salario social mínimo. Para los trabajadores a jornada completa la cuantía máxima de prestaciones se reduce en proporción a las horas anteriormente trabajadas. (7).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los empleados deben informar y consultar al comité mixto de trabajadores una vez al año como mínimo en relación con las necesidades actuales y previsibles de mano de obra. El comité debe también ser informado y consultado sobre cualquier decisión económica o financiera que probablemente afecte en gran medida a la estructura de la empresa o al nivel de empleo, particularmente en relación con la cuantía y estructura del personal y las condiciones de empleo (8).

DERECHOS SINDICALES. No hay distinción entre trabajadores a jornada completa y trabajadores a tiempo parcial respecto a derechos sindicales. Todo trabajador de 18 años de edad como mínimo y empleado al menos durante seis meses en el centro de trabajo tiene derecho a votar para la elección de representantes de personal. Los que tienen 21 años de edad o más, y han estado empleados un año como mínimo tienen derecho a presentarse a la elección, sometido este derecho a ciertas cualificaciones (9).

Fuentes

- 1 - Texto refundido de la Ley del Estatuto General de Funcionarios del Estado de 1979, de 4 de agosto de 1987 (Memorial, N° 64, de 4 de agosto de 1987, página 1508).
- 2 - Ley que dispone la reducción y publica normas de regulación de las horas de trabajo de los trabajadores empleados en los sectores público y privado de la economía, de 9 de Diciembre de 1970 (Memorial, Series A, N° 66, de 11 de diciembre de 1970, página 1355), secciones 11-17. Legislative Series 1970, Lux. 1; y Texto refundido de las Leyes relativas a la normativa legal de los contratos de servicio de los empleados asalariados en el empleo privado, de 1 de enero de 1980 (Mémorial, Series A, N° 2, de 21 de enero de 1980), secciones 1-14. Legislative Series 1980, Lux. 1.
- 3 - Texto refundido de la Ley de 22 de abril de 1966 para dictar disposiciones uniformes sobre el permiso anual retribuido de los empleados en el sector privado, de 20 de Septiembre de 1979 (Mémorial, Series A, N° 77, de 5 de octubre de 1979, página 1485). Legislative Series 1979, Lux. 2.
- 4- *Ibidem*, secciones 15-23.

- 5 - Texto refundido de la Seguridad Social, de 31 de diciembre de 1967, Artículo 8, documento publicado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- 6 - Ley relativa a las pensiones de supervivencia y de invalidez de personas mayores, de 27 de julio de 1987 (Mémorial, Series A, N° 60, de 28 de julio de 1987, página 1102).
- 7 - Texto refundido de la Ley de 30 de junio de 1976 para establecer un fondo de desempleo y para regular la concesión de compensaciones por desempleo total, de 1 de junio de 1987 (Mémorial, Series A, N° 52, de 6 de julio de 1987, página 824), Artículos 11, 16, 22, 25 y 27.
- 8 - Ley para instituir comités mixtos en empresas del sector privado y para proveer la representación del trabajador en las sociedades anónimas, de 6 de mayo de 1974 (Mémorial, Series A, N° 35, de 10 de mayo de 1974, página 620), artículos 8 y 9.
- 9 - Ley para corregir la ley relativa a comités de personal, de 18 de mayo de 1979 (Mémorial, Series A, N° 45, de 1 de junio de 1979, página 948), Secciones 1(1), 8 y 9. Legislative Series 1979, Lux. 1.

PAISES BAJOS

DEFINICION. No hay definición legal aplicable generalmente al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los términos básicos de las condiciones de empleo se aplican igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial, pero a veces se requieren horas mínimas de trabajo para ser apto para algunas prestaciones. El Código Civil define los contratos de empleo, y las leyes laborales generalmente no hacen distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencias legales de salario y gratificaciones proporcionales. Solo los que trabajan como mínimo la tercera parte de las horas normales de trabajo están habilitados para la protección de la legislación del salario mínimo (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y tiempo parcial (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Las vacaciones retribuidas para los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa es igual a

tres veces el número de días de trabajo a la semana que existe en la relación de empleo (4).

La retribución mínima durante el permiso anual para los trabajadores que trabajan al menos un tercio de las horas normales de trabajo es el 7.5 por ciento del salario usual pagado por el empleador, con tal que no se contabilice ninguna fracción de este salario que exceda en tres veces el salario mínimo (5).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial respecto a períodos de preaviso, despido improcedente y casos similares (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. Todos los trabajadores están protegidos por la paga por enfermedad, independientemente del salario o de las horas trabajadas, excepto aquellos empleados privadamente por menos de tres días a la semana (empleados de hogar) (7).

PENSIONES. Todos los trabajadores, con independencia de las horas de trabajo, cotizan y reciben una pensión de vejez a la edad de 65 años (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los empleados que trabajan cinco horas a la semana como mínimo, y que han estado empleados al menos 26 semanas durante los últimos 12 meses, obtienen una prestación proporcional de desempleo por un período de seis meses. La continuidad de la prestación de desempleo depende de la participación de la persona en la vida laboral, que se basa en la edad y el tiempo de trabajo de al menos ochos horas a la semana (9).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los empleadores deben informar al comité de empresa antes de introducir trabajos adicionales a tiempo parcial y deben consultar al comité de empresa y al sindicato si se ha de cambiar la organización del tiempo de trabajo de un gran número de trabajadores a jornada completa(10).

DERECHOS SINDICALES. Todos los empleados que trabajan al menos un tercio de las horas normales de trabajo, son elegibles para votar o presentarse a la elección para los órganos representativos del empleado (11).

Fuentes

- 1 - Código Civil, in *Nederlandse Wetboeken* (Nyhoff, 1959), Secciones 1637-1652.
- 2 - Ley de Bonificación del Permiso Mínimo y Salario Mínimo, de 27 de noviembre de 1968 (*Staatsblad*, N° 657, 1968), posteriormente modificada por la Ley de 20 de junio de 1974 (*Staatsblad*, N° 350, 1974), Sec-

- ción 3(B). Legislative Series 1968, Neth. 1.
- 3 - Ley del Trabajo de 1919, modificada por la Ley de 18 de mayo de 1977 (Staatsblad, N° 360, 1977) Sección 8(a). Legislative Series 1977, Neth.1.
 - 4 - Ley para proveer la normativa legal del permiso remunerado, de 14 de julio de 1966 (Staatsblad, N° 290, 1966), Artículo 1. Legislative Series 1966, Neth. 1.
 - 5 - Gratificación por el Permiso Mínimo y Salario Mínimo, op. cit., Secciones 3(b) y 15(1).
 - 6 - Código Civil, op. cit., Sección 1639; Resolución del Ministro de Justicia respecto a la publicación en el Staatsblad del texto del Decreto (Relaciones de Empleo) Extraordinario 1945 [Sección 1(e)(1)-(e)(2)] modificado por la Ley de 20 de junio de 1963, de 25 de septiembre de 1967 (Staatsblad, No.271, 1963). Legislative Series 1963, Neth. 1.
 - 7 - Resolución del Ministro de Justicia respecto a la publicación en el Staatsblad del texto de la Ley de Enfermedad [Secciones 3(1) y 6(1)(c)], modificada por la Ley de 18 de febrero de 1966, de 25 de septiembre de 1967 (Staatsblad, N° 473, 1967). Legislative Series 1967, Neth. 2.
 - 8 - Resolución del Ministro de Justicia respecto a la publicación en el Staatsblad del texto de la Ley General de Vejez (Secciones 6, 7 y 34), modificada por la Ley de 28 de marzo de 1985, de 29 de marzo de 1985 (Staatsblad, N° 181, 1985). Legislative Series 1985, Neth.1.
 - 9 - Ley de Desempleo, de 6 de noviembre de 1986 (Staatsblad, N° 566, 1986), Secciones 16(1), 17(1), 42(1) y 42(2-3).
 - 10 - Ley de Comités de Empresa, de 5 de julio de 1979 (Staatsblad, No. 448, 1979) posteriormente modificada por la Ley de 22 de mayo de 1981 (Staatsblad, N° 416, 1981), Secciones 2(1) y 25. Legislative Series 1979, Neth. 1.; 1981, Neth. 1.
 - 11 - *Ibidem*, Sección 2(1).

NUEVA ZELANDA

Nota.- El trabajo a tiempo parcial se trata mediante negociación dentro de la estructura de los laudos industriales y convenios colectivos (1). Cuando está incluido en los laudos, las disposiciones sobre tiempo parcial generalmente se refieren a horas, paga, límites en el número de horas para trabajadores a tiempo parcial, notificación a los sindicatos del trabajo a tiempo parcial y a veces a permiso por enfermedad (2).

DEFINICION. La definición de trabajador a tiempo parcial es diferente en los laudos industriales y convenios voluntarios.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial.

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencias legales para salario y gratificaciones proporcionales.

HORAS EXTRAORDINARIAS. No hay estipulación legal general. Las disposiciones detalladas sobre horas extras se incluyen generalmente en los laudos y acuerdos.

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Las disposiciones legales referentes a las vacaciones y días festivos no hacen distinción entre empleados a jornada completa y a tiempo parcial (3).

DESPIDO. La terminación del empleo se trata en los convenios colectivos o laudos.

PAGA POR ENFERMEDAD. Las personas empleadas asalariadas de ingresos limitados reciben paga de enfermedad del sistema de Seguridad Social (4). Otros trabajadores están protegidos por los laudos industriales y los convenios voluntarios.

PENSIONES. Todo residente recibe una pensión nacional cuando alcanza la edad de 60 años (5).

SEGURO DE DESEMPLEO. Los trabajadores a tiempo parcial reciben prestaciones proporcionales de desempleo en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (6).

CONSULTA Y NEGOCIACION. El trabajo a tiempo parcial se trata mediante negociación dentro de la estructura de los laudos industriales y convenios voluntarios (7).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (8).

OTRAS DISPOSICIONES. Permiso por maternidad. Las disposiciones sobre permiso paternal y maternal se aplican a los trabajadores que trabajan diez horas como mínimo a la semana para el mismo empleador (9).

Fuentes

- 1 - Ley de Relaciones laborales N° 77 de 1987, de 27 de mayo de 1987 (Statutes of New Zealand, N° 77, 1987), Secciones 133 y otras. Legislative Series 1987, NZ. 1.
- 2 - A. Clark: Part-time work in New Zealand. Ponencia de Programación N° 25 (Consejo de Programación de Nueva Zelanda, Wellington, abril de

- 1986), página 19.
- 3 - Ley de Días Festivos N° 15 de 1981, de 23 de julio de 1981 (Statutes of New Zealand, N° 15, 1981), Secciones 2 y 11. Legislative Series 1981, NZ. 1.
 - 4 - Ley de Seguridad Social N° 136 de 4 de diciembre de 1964 (Statutes of New Zealand, N° 136, 1964), posteriormente modificada por la Ley N° 4, de 7 de junio de 1967 (Statutes of New Zealand, N° 4, 1967), Secciones 54-55. Legislative Series 1964, NZ.1; 1968, NZ. 2B.
 - 5 - *Ibidem*, modificada por la Ley N° 40 de 1976 (Statutes of New Zealand, Volumen 1, N° 40, 1976) Secciones 13-14.
 - 6 - Ley de Seguridad Social 1964, op. cit., Secciones 58 y 59.
 - 7 - Ley de Relaciones laborales, op. cit., Sección 21.
 - 8 - *Ibidem*, Sección 3.
 - 9 - Ley de Protección de Empleo y Permiso Paternal N° 129, de 10 de julio de 1987 (Statutes of New Zealand, N° 129, 1987), Secciones 7(b) y 17(c).

NORUEGA

DEFINICION. No hay definición legal aplicable generalmente al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los términos básicos y las condiciones de empleo se aplican igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. No hay exigencia legal de salario y gratificaciones proporcionales. Los convenios colectivos generalmente contemplar tal protección.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas trabajadas por encima de las horas a tiempo parcial acordadas, pero dentro de las horas de trabajo normal del horario de los trabajadores a jornada completa, no se consideran como "horas extra" sino como "tiempo adicional". El pago de pluses (40 por ciento) se hace solo para "horas extras". Solo puede pedirse "tiempo adicional" en los casos siguientes:

- 1) cuando acontecimientos imprevistos o la ausencia de trabajadores perturba o amenaza perturbar el normal funcionamiento;
- 2) cuando es necesario evitar daños en la planta, maquinaria, materias primas o productos;

- 3) cuando hay un volumen imprevisto de trabajo; o
- 4) cuando hay un volumen excesivo de trabajo debido a fluctuaciones estacionales.

El empleador debe discutir, cuando sea posible, la necesidad de trabajo adicional con el representante del sindicato elegido antes de que se de comienzo a tal trabajo. Un empleado que trabaja a tiempo parcial tiene derecho a ser dispensado de trabajar "tiempo adicional" por motivos de salud o problemas sociales considerables. Además un empleado puede estar exento de trabajar "tiempo adicional" debido a otras razones personales, si se puede posponer el trabajo o ser realizado por otros trabajadores sin perjuicio para la empresa. Las horas máximas de trabajo para todos los trabajadores son 14 al día. Las horas extraordinarias máximas al año son 200 (2).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al mismo número de días de vacaciones retribuidos que los trabajadores a jornada completa, es decir 25 días laborables, más seis días laborables adicionales para los que han alcanzado los 60 años de edad el 1 de septiembre del año en que se toman las vacaciones. Los empleados después del 30 de septiembre de cualquier año, tienen derecho a seis días laborables de permiso anual retribuido y pueden tomar el permiso anual total sin retribución (3).

DESPIDO. Los trabajadores a tiempo parcial gozan de la misma protección que los trabajadores a jornada completa respecto a períodos de preaviso, subsidio de paro, y casos similares (4).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores deben haber estado trabajando al menos 14 días ,antes de su baja como condición para que el empleador tenga que pagar el salario por los primeros días de permiso por enfermedad. Para obtener el 100 por cien de la paga por enfermedad del sistema de seguro (después de los días pagados por el empleador), el trabajador a tiempo parcial tiene que haber tenido un ingreso anual mínimo. En 1987 estaba fijado en el 75 por cien de la escala básica establecida en la Ley del Seguro Nacional (5).

PENSIONES. Todos los ciudadanos noruegos tienen derecho a obtener una pensión nacional de vejez independiente de las horas trabajadas o ingresos, desde los 67 años de edad, con tal que hayan trabajado durante tres años. Existe un plan de pensiones suplementario (6). Relacionado con los años de empleo y nivel de ingresos.

SEGURO DE DESEMPLEO. Un trabajador a jornada completa tiene que haber ganado los tres cuartos del ingreso específico (en 1984 era de 22.600 coronas noruegas) durante los 12 meses anteriores, mientras que los trabaja-

dores a tiempo parcial deben haber obtenido el mismo ingreso a lo largo de los tres años anteriores para obtener prestaciones por desempleo.(7).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Antes de que un empleador tome una decisión para reducir las horas de trabajo de un empleado, debe discutirse el asunto con los representantes del sindicato elegido, a no ser que el empleado se oponga. De forma semejante, el empleador debe consultar con los representantes del sindicato antes de cambiar la organización del tiempo de trabajo de un gran número de trabajadores a jornada completa (8).

DERECHOS SINDICALES. Todos los empleados son elegibles para votar y presentarse a la elección para la mayoría de las formas de representación (comités de medio ambiente, delegados de seguridad y comités de empresa), con independencia de las horas trabajadas (9). Solo los que trabajan como mínimo el 50 por ciento del tiempo semanal de la jornada completa, pueden votar o presentarse a la elección para los comités de empresa (10).

OTRAS DISPOSICIONES. Cambios entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa. Un empleado a jornada completa que, por razones de salud, o sociales, o de otra clase, desea obtener una reducción en las horas de trabajo, debe notificarlo al empleador por escrito con un tiempo razonable de antelación. El empleado tiene derecho a horas reducidas de trabajo si se puede arreglar sin inconveniencia especial para la empresa. Cuando las circunstancias que justificaron la reducción de las horas de trabajo desaparecan, el empleado debe informar al empleador y reanudar el horario a jornada completa cuando las condiciones en la empresa permitan tales medidas.

Además, un empleado que trabaja horas reducidas tiene un derecho preferente a aumentar sus horas de trabajo en el caso de vacante en la empresa, con tal que el puesto vacante abarque total o esencialmente las mismas tareas (11).

Formación profesional complementaria. Los miembros a tiempo parcial y a jornada completa de los comités de medio ambiente y los delegados de seguridad tienen derecho a tiempo libre para formación profesional complementaria, si es necesario para capacitarlos a realizar sus obligaciones de una forma adecuada (12).

Fuentes

- 1 - Ley N° 4 respecto a la protección del trabajador y al medio ambiente de trabajo, de 4 de febrero de 1977 (Norsk Lovtident, Parte I, N° 4, 1977), posteriormente modificada por la Ley N° 25, de 5 de junio de 1987 (Norsk Lovtident, Parte I, N° 12, 1987), Capítulo 1, Sección 2. Legislati-

- ve Series 1977, Nor. 1.
- 2 - *Ibíd*em, capítulo 10, Secciones 49(1)-(3) y 50.
 - 3 - Ley Nº 21 sobre permiso anual, de 29 de abril de 1988 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 7, de 11 de mayo de 1988), Capítulo 2, Secciones 5(1)-(3) y 5(6). Legislative Series 1989, Nor. 1.
 - 4 - Ley Nº 4 respecto a la protección del trabajador y medio ambiente de trabajo, *op.cit.*, Capítulo XII, Secciones 57, 58, etc.
 - 5 - Disposiciones Transitorias Nº 510, respecto al ingreso mínimonecesario para obtener la bonificación diaria de la Ley del Seguro Nacional (Nº 12, de 17 de junio de 1966), de 10 de junio de 1987 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 14, 1987); y Ley del Seguro Nacional Nº 12 de 17 de junio de 1966 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 23, 1966) posteriormente modificada por Ley Nº 77, de 18 de diciembre de 1987 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 26, 1987).
 - 6 - Ley del Seguro Nacional Nº 12, *op. cit.*, Secciones 1-2.
 - 7 - Disposiciones Transitorias Nº 510 respecto al ingreso mínimo, *op. cit.*
 - 8 - Ley Nº 4 respecto a la protección del trabajador y medioambiente de trabajo, *op.cit.*, Secciones 46(A)(3) y 48.
 - 9 - *Ibíd*em, Capítulo VII, Secciones 29-30.
 - 10 - Ley Nº 27 respecto a la representación de empleados en las Sociedades Anónimas, de 12 de Mayo de 1972 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 27, 1972), posteriormente modificada por Ley Nº 471, de 5 de junio de 1987 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 12, 1987), Sección 1(b); y Disposiciones respecto al derecho de los empleados a estar representados en consejos y asambleas corporativas, etc..., de empresas (empresas de propiedad estatal), de 17 de Diciembre de 1976 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 37, 1976), posteriormente modificada por la Disposición Nº 923 de 20 de noviembre de 1987 (Norsk Lovtident, Parte I, Nº 24, 1987). Legislative Series 1972, Nor. 1.
 - 11 - Ley Nº 4 respecto a la protección del trabajador y el medio ambiente de trabajo, *op. cit.*, capítulo X, sección 46(A)(1-2) y Sección 46(A)(4-5).
 - 12 - *Ibíd*em, Capítulo VII, Sección 29(2).

POLONIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas

generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de las mismas condiciones de empleo, y de las instalaciones y servicios sociales relativas al trabajo, que los trabajadores a jornada completa (1). El Consejo de Ministros y el Consejo Central de los Sindicatos determinan por orden la amplitud en la que pueden reducirse las horas de trabajo y las normas a observar a este fin (2).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. La remuneración se paga por el trabajo realizado. Así, los trabajadores a tiempo parcial reciben pagaproporcional (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS. El trabajo por encima de las horas de trabajo establecidas en el contrato de empleo solo se permite en caso de operaciones de salvamento necesarias para proteger la vida o la salud humana, o para proteger la propiedad o hacer frente a una avería. En tales casos, no hay un máximo de horas extras. En el caso de exigencias especiales del centro de trabajo, el máximo de horas extras por año y trabajador es 120, pero el Consejo de Ministros, de acuerdo con el Consejo Central de los Sindicatos, puede determinar de otro número de horas extraordinarias. Se paga remuneración extra por las horas extraordinarias, a no ser que se estipule de otra manera en el contrato de empleo (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Después de un año de empleo, un empleado tiene derecho a vacaciones retribuidas, su duración (entre 14 y 26 días laborables) depende de los años de servicio. Los días festivos generalmente no se trabaja (5).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa. Todos los trabajadores están protegidos por las disposiciones sobre terminación de las relaciones de empleo (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga de enfermedad proporcional en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa y sobre una base proporcional (7).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones sobre una base proporcional de acuerdo a los años de empleo (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. Generalmente, todos los ciudadanos tienen derecho a trabajar y, consiguientemente, a la seguridad de empleo total (9).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Las condiciones de trabajo se determinan por convenios colectivos firmados entre la empresa y el comité central del sindicato adecuado (10).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa respecto a los derechos sindicales (11).

OTRAS DISPOSICIONES. Contrato escrito. Los contratos de empleo deben ser escritos (12).

Fuentes

- 1 - Código del Trabajo de Polonia, de 26 de junio de 1974 (Dziennik Ustaw, Texto 141, N° 24, de 5 de julio de 1974), Parte I, Capítulo I, Secciones 1 y 2. Legislative Series 1974, Pol. 1.
- 2 - *Ibíd.*, Parte IV, Capítulo I, Sección 129(2).
- 3 - *Ibíd.*, Parte III, Capítulo I, Sección 80, y Parte I, Capítulo II, Sección 13.
- 4 - *Ibíd.*, Parte VI, Capítulo III, Secciones 133 a 136.
- 5 - *Ibíd.*, Parte VII, Capítulo I, Secciones 152 a 154, y Parte VI, Capítulo IV, Sección 138.
- 6 - *Ibíd.*, Parte I, Capítulo I, Sección 10(1 y 2), y Parte II, Secciones 32 a 43.
- 7 - *Ibíd.*, Parte III, Capítulo III, Sección 92(1).
- 8 - Ley respecto al derecho a las prestaciones de pensión para los trabajadores y sus familias, de 14 de diciembre de 1982 (Dziennik Ustaw, N° 40, Texto 267, de 16 de diciembre de 1982), Sección 12.
- 9 - Código del Trabajo, *I. cit.*, Capítulo I, Sección 10 (1 y 2).
- 10 - *Ibíd.*, parte X, Secciones 238(2) y 240, y Parte I, Capítulo III, Secciones 20 y 21.
- 11 - *Ibíd.*, Parte I, Capítulo III, Sección 19; y Ley sindical, de 8 de octubre de 1982 (Dziennik Ustaw, N° 32, Texto 216, de 11 de octubre de 1982), Legislative Series 1982, Pol. 1; Pol. 3.
- 12 - Código del Trabajo, *op. cit.*, Parte II, Capítulo II, División 1, Sección 29.

PORTUGAL

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, no se hacen distinciones entre el trabajo a jornada completa y a tiempo parcial en la legislación relativa a derechos básicos de los trabajadores (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. La remuneración de los trabajadores

empleados bajo planes del trabajo a tiempo parcial no debe ser menor que la fracción de la remuneración del trabajo a jornada completa correspondiente al período realmente trabajado (2). Para determinar la remuneración mínima justa para el trabajo a tiempo parcial o para el trabajo remunerado sobre bases diarias, semanales y quincenales, el salario mínimo por hora se calcula como sigue: se divide la remuneración mensual, multiplicada por 12, entre la cuota de las horas del trabajo semanales normales, multiplicada por 52 (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a horas extraordinarias. Las horas extras por encima de las horas normales de trabajo se remuneran con el 50 por ciento para la primera hora y el 75 por ciento para las posteriores. Las horas extras en los días de descanso semanal se compensan con tiempo libre o remuneración con el 100 por cien de prima(4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Los permisos anuales varían de 21 a 30 días consecutivos. El programa se fija por acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador (5).

DESPIDO. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a la protección contra el despido, períodos de preaviso y casos similares (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a paga por enfermedad. Las prestaciones son del 60 por ciento del promedio de los ingresos durante los dos meses anteriores a la enfermedad (7).

PENSIONES. Todas las personas empleadas, están obligatoriamente incluidas en el sistema de seguridad social. El sistema cubre enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez, muerte, responsabilidades familiares y otras contingencias determinadas por ley. Las aportaciones al sistema y cuantía de las prestaciones se basan en los ingresos. Las pensiones del plan no deben ser inferiores a una cantidad mínima fijada por ley y en ningún caso menores que la pensión pagada en el plan de pensiones no contributivas para la misma contingencia. (Los planes no contributivos proporcionan protección en circunstancias de privaciones sociales no cubiertas efectivamente por el plan general. Las prestaciones no dependen de las cotizaciones. Las pensiones se fijan por referencia al salario mínimo) (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. Todo trabajador que haya cotizado al sistema de Seguridad Social tiene derecho al seguro de desempleo. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho, si han trabajado consecutivamente al

menos durante 36 meses, si están involuntariamente desempleados, están disponibles para el trabajo, y están registrados en la oficina de desempleo. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial están excluidos de las prestaciones del sistema social no contributivo, a no ser que hayan trabajado a jornada completa durante 180 días como mínimo en los 360 días anteriores al desempleo (9).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Aunque la introducción del trabajo a tiempo parcial es uno de los temas específicos para los que debe consultarse al comité de empresa, debe tratar de obtenerse, invariablemente, la opinión previa por escrito del comité de trabajadores, antes de tomar cualquier medida en relación con cualquier alteración en las horas de trabajo establecidas para la totalidad o parte de los trabajadores empleados en la empresa (10).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa en relación a la afiliación al sindicato o al derecho a votar o a presentarse a la elección para los comités de trabajadores. Los derechos corresponden a los trabajadores permanentes (11).

Fuentes

- 1 - Decreto Legislativo N° 49408, para aprobar un nuevo conjunto de normas que regulan los contratos individuales de empleo, de 21 de noviembre de 1969 (Diario do Governo, N° 275, de 24 de noviembre de 1969, página 1670), Capítulo I, Disposiciones Generales. Legislative Series 1969, Por. 3.
- 2 - Decreto Legislativo N° 409 para establecer nuevas disposiciones legales respecto a horas de trabajo, de 27 de septiembre de 1971 (Diario do Governo, N° 228, de 27 de septiembre de 1971, página 1398), Artículo 43 (3). Legislative Series 1971, Port. 1.
- 3 - Decreto Legislativo N° 69-A/87, de 9 de febrero de 1987 (Bol. Trab. Emp., Series 2, N°s. 1-2, 1987, página 21), Artículo 2.
- 4 - Decreto Legislativo N° 421/83, de 2 de diciembre de 1983 (Diario da República, N° 277, de 2 de diciembre de 1983, página 3951), Artículo 7.
- 5 - Decreto Legislativo N° 874/76 respecto a permisos, días festivos y ausencia del trabajo, de 28 de diciembre de 1976 (Diario da República, N° 300, de 28 de diciembre de 1976). Legislative Series 1976, Port. 5.
- 6 - Decreto Legislativo N° 372-A/75, de 16 de julio de 1975, respecto a la terminación de contratos individuales de empleo, modificado el 11 de julio de 1977 (Diario do Governo, N° 23, de 28 de enero de 1976, página 208). Legislative Series 1977, Port. 1.

- 7 - Decreto Nº 45266 Regulamento Geral das Caixas Sindicais de Previdència (Reglamento General de las cajas sindicales de previsión), de 23 de septiembre de 1963, modificado por el Decreto Nº 25/73, de 30 de enero de 1973, Artículo 48; y Appeles J.B. Conxeiçao: Direito da Segurança Social (Ley de Seguridad Social), Volúmen 1. (Imprensa Nacional, Casa de Moeda, Lisbon, octubre de 1983), páginas 43-49.
- 8 - Ley Nº 28 sobre seguridad social, de 14 de agosto de 1984 (Diario da República, Nº 188, de 14 de agosto de 1984, página 2501), Artículos 18-20, 24, 26, y 28-32. Legislative Series 1984, Port. 1.
- 9 - Decreto Legislativo Nº 20/85, de 17 de enero de 1985 (Diario da República, Nº 14, de 17 de enero de 1985), Artículos 2 y 29.
- 10 - Ley Nº 46/79 respecto a los comités de trabajadores, de 12 de septiembre de 1979 (Diario da República, Nº 211, 12 de septiembre de 1979, página 2275), Artículo 24(1)(f). Legislative Series 1979, Port. 2. (11) *Ibíd*em, Artículo 2.

RUMANIA

DEFINICION. No hay definición legal de aplicación general al trabajo a tiempo parcial.

NORMAS. No hay disposiciones legales específicas sobre las normas generales que regulan el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el Código del Trabajo se aplica igualmente a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial (1).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a salario y gratificaciones proporcionales a las de los trabajadores a jornada completa (2).

HORAS EXTRAORDINARIAS. Se aplican las disposiciones generales sobre horas extras. El trabajo en horas extras puede realizarse solamente bajo circunstancias especiales con el consentimiento del comité sindical. Además en circunstancias anormales distintas de las abarcadas anteriormente, se necesita la previa aprobación de una autoridad central y el correspondiente sindicato. El máximo de horas extras es de 120 por persona y año. El trabajo en horas extras debe compensarse con el correspondiente permiso. Si esto no se ha podido negociar, debe pagarse una remuneración extra (entre el 50 y el 100 por ciento). Sin embargo, no se debe pedir que trabajen horas extras a las mujeres embarazadas y a las madres en período de lactancia (3).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No se hace distinción

entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Así, después de un año de empleo, un empleado tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas; la duración (entre 15 y 24 días laborables) depende de los años de servicio, y la paga se calcula sobre la base del salario diario medio ganado durante los últimos 12 meses. (4).

DESPIDO. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Todos los trabajadores están incluidos en las disposiciones sobre terminación de la relación de empleo (5).

PAGA POR ENFERMEDAD. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por enfermedad en una base proporcional bajo las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa (6).

PENSIONES. Los trabajadores a tiempo parcial reciben pensiones en una base proporcional de acuerdo a los años de empleo y los ingresos obtenidos (7).

SEGURO DE DESEMPLEO. Generalmente, todos los ciudadanos tienen el derecho a trabajar y, consecuentemente, a la seguridad de empleo (8).

CONSULTA Y NEGOCIACION. Los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial participan en la dirección del centro de trabajo. Los comités sindicales del centro participan en consultas y negociaciones respecto a los cambios en las condiciones de trabajo (9).

DERECHOS SINDICALES. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a los derechos sindicales (10).

OTRAS DISPOSICIONES. Elegibilidad. Las madres de niños menores de 6 años de edad tienen prioridad para trabajo a tiempo parcial si no hay disponible una guardería (11).

Fuentes

- 1 - Código de Trabajo de la República Socialista de Rumanía, Ley N° 10, de 23 de noviembre de 1972 (Buletinul Oficial, Parte 1, N° 140, de 1 de diciembre de 1972, página 1168), Sección 17. Legislative Series 1972, Rom. 1.
- 2 - *Ibidem*, Secciones 19(b), 64(1) y 82(2).
- 3 - *Ibidem*, Secciones 118-120 y 152.
- 4 - *Ibidem*, Sección 125; y Ley N° 26 respecto a la concesión de permiso por vacaciones a las personas empleadas, de 27 de diciembre de 1967 (Buletinul Oficial, N° 113, de 28 de diciembre de 1967, página 872), Secciones 1 y 17. Legislative Series 1967, Rom.1.
- 5 - Código de Trabajo, op. cit. Secciones 100(1)(f) y 129 a 131.

- 6 - *Ibíd*em, secciones 144 y 145; y Ley N° 3, respecto a pensiones del seguro social estatal y asistencia social, de 30 de junio de 1977 (Buletinul Oficial, Parte I, N° 82, de 6 de agosto de 1977, página 1), Sección 71(2). Legislative Series 1977, Rom. 1.
- 7 - Código de Trabajo, op. cit. Secciones 18(1), 144 y 145; y Ley N° 3 respecto al seguro social estatal, op.cit., Secciones 1(2) y 8.
- 8 - Constitución de la República Socialista de Rumanía, de 16 de marzo de 1969 (Buletinul Oficial, Parte I, N° 34, de 16 de marzo de 1969), Sección 18. Legislative Series 1969, Rom. 1.
- 9 - Código de Trabajo, op. cit., Secciones 19(d) y 165(2).
- 10 - *Ibíd*em, Sección 8(k).
- 11 - *Ibíd*em, Sección 158.

ESPAÑA

DEFINICION. Un trabajador a tiempo parcial es uno que trabaja un número específico de horas cada día o cada semana, o durante un número específico de días a la semana o al mes, que suman menos que los dos tercios de las horas usuales de trabajo en las actividades afectadas (1).

NORMAS. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos con arreglo a la ley y a los convenios colectivos, que los trabajadores a jornada completa (2).

SALARIO Y GRATIFICACIONES. La remuneración es proporcional a la establecida por ley o convenio colectivo para los trabajadores a jornada completa, teniendo en cuenta las horas de trabajo y la antigüedad. La antigüedad se determina de acuerdo al período de tiempo trabajado desde el ingreso en una empresa (3).

HORAS EXTRAORDINARIAS. No se hace distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a las horas extras. El total de horas extras permitidas es proporcional a las establecidas legalmente para los trabajadores a jornada completa, que son dos horas al día, 15 al mes o 100 al año. (4).

VACACIONES ANUALES Y DIAS FESTIVOS. No hay disposición legal específica. Sin embargo, en principio, los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, en proporción a las horas trabajadas, que los trabajadores a jornada completa (5).

DESPIDO. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a la terminación de los contratos (6).

PAGA POR ENFERMEDAD. No hay disposición legal específica para los trabajadores a tiempo parcial. En principio, tienen derecho a recibir prestaciones en metálico proporcionales a sus horas de trabajo con arreglo al plan de seguridad social (7).

PENSIONES. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Todos los trabajadores tienen derecho a una pensión de vejez, calculada sobre la base de la cuantía de sus cotizaciones (8).

SEGURO DE DESEMPLEO. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto a las prestaciones por desempleo. El valor de la prestación se calcula como un porcentaje del salario medio utilizado para las cotizaciones al plan de seguridad social. Se pueden pagar prestaciones de desempleo complementarias, cuando se reducen unas horas normales del trabajador o días de trabajo en un tercio como mínimo, con una correspondiente reducción del salario (9). Los trabajadores que están recibiendo prestaciones de desempleo o prestaciones complementarias de desempleo y que son contratados a empleo a trabajo parcial tienen sus prestaciones reducidas en una cantidad proporcional al tiempo trabajado (10).

CONSULTA Y NEGOCIACION. El comité de empresa tiene derecho a expresar una opinión antes de que un empleador haga efectivas decisiones relativas a cambios en la estructura del personal y reducciones de personal, reducciones de las horas de trabajo, e introducción o revisión de sistemas de organización del trabajo. El comité de empresa tiene también derecho a examinar los formularios normalizados para contratos de empleo escritos (11).

DERECHOS SINDICALES. No hay distinción entre trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa respecto al derecho a organizarse por sí mismos en sindicatos (12).

OTRAS DISPOSICIONES. Contrato escrito. Los contratos de los trabajadores a tiempo parcial deben ser por escrito y formalizarse en un modelo oficial, por cuadruplicado. Deben indicar la naturaleza y duración del contrato y el número de horas al día o a la semana, o el número de días de trabajo a la semana o al mes. El contrato deberá registrarse en la oficina de empleo correspondiente, y se adjuntará una copia del contrato a la petición de alta en el plan de Seguridad Social. Se presume que los contratos de empleo a tiempo parcial son indefinidos, a no ser que sean de la forma de contratos de relevo con fines de jubilación parcial. Los contratos a tiempo parcial pueden ser por tiempo determinado bajo las mismas condiciones previstas para los trabajadores a jornada completa en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (13).

Cambio de empleo de jornada completa a tiempo parcial. Las condicio-

nes bajo las que puede convertirse voluntariamente un contrato de empleo a jornada completa en un contrato de empleo a tiempo parcial pueden establecerse en un convenio colectivo (14).

Cotizaciones a la seguridad social. Las cotizaciones a la Seguridad Social y otras cotizaciones (desempleo, fondo de garantía salarial, formación profesional) de los trabajadores y empleadores son proporcionales a los salarios pagados por las horas y días trabajados por los empleados a tiempo parcial (15).

Fuentes

- 1 - Ley Nº 32 para modificar determinados artículos de la Ley Nº 8, de 10 de marzo de 1980, de promulgación de un Estatuto de los Trabajadores, de 2 de Agosto de 1984 (Boletín Oficial del Estado, Nº 186, de 4 de agosto de 1984, página 22.731) artículo 12(1). Legislative Series 1984, Sp. 1.
- 2 - Real Decreto 1991/1984 regulando los contratos de relevo y los contratos de jubilación parcial, de 31 de Octubre de 1984 (Boletín Oficial del Estado, de 9 de Noviembre de 1984), Artículo 2(1).
- 3 - *Ibidem*, Artículo 2(3).
- 4 - *Ibidem*, Artículo 2(4); y Ley Nº 8 para promulgar un Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980 (Boletín Oficial del Estado, No. 64, 1980, página 5799), Artículo 35. Legislative Series 1980, Sp. 1.
- 5 - Estatuto de los Trabajadores, *op. cit.*, Artículos 37 y 18; y Ley Nº 4 para fijar el mínimo legal de horas de trabajo en 40 horas y las vacaciones mínimas anuales en treinta días, de 29 de junio de 1983 (Boletín Oficial del Estado, Nº 155, de 30 de junio de 1983; errata, *ibidem*, Nº 175, de 23 de julio de 1983, página 20.574).
- 6 - *Ibidem*, Artículos 49 a 56.
- 7 - Decreto Nº 2065 para aprobar el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de mayo de 1974 (Boletín Oficial del Estado, Nº 173, de 20 de julio de 1974, página 15.081; Nº 174, de 22 de julio de 1974, página 15.170), Artículos 20, 133 y 134.
- 8 - Ley Nº 26 para dictar medidas urgentes para la racionalización de la estructura y prestaciones de bienestar de la seguridad social, de 31 de julio de 1985 (Boletín Oficial del Estado, Nº 183, de 1 de agosto de 1985, página 24.452). Legislative Series 1985, Sp. 2.
- 9 - Ley de Bases Nº 51 sobre desempleo, de 8 de octubre de 1980 (Boletín Oficial del Estado, Nº 250, de 17 de octubre de 1980, página 23.133),

Artículos 16 a 28.

- 10 - Ley N° 32 para modificar ciertos artículos de la Ley N° 8 de promulgación de un Estatuto de los Trabajadores, op. cit., Artículo 12(3).
- 11 - *Ibíd*em, Artículo 64.
- 12 - Real Decreto 1991/1984 regulando los contratos de relevo a tiempo parcial y los contratos de jubilación parcial, op. cit., Artículo 2(5).
- 13 - *Ibíd*em, Artículos 3(1), 3(2) y 5(2).
- 14 - Ley N° 32 para modificar ciertos artículos de la Ley N° 8 de promulgación de un Estatuto de los Trabajadores, op.cit., Artículo 12(4).
- 15 - Real Decreto 1991/1984, op. cit., Artículo 4.

Parte IV

PROGRAMAS NACIONALES SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Esta parte describe los programas nacionales seleccionados que ofrecen o promueven el acceso al trabajo a tiempo parcial, como un medio de combatir el desempleo o ayudar a conciliar la vida de trabajo con otras responsabilidades o intereses de los trabajadores. Generalmente se establecen a través de leyes y normas.

Se seleccionaron solamente los programas que estaban entonces en vigor. Se intentó explicar los principales tipos de planes y mostrar los planteamientos de varios países.

No siempre es fácil hacer la distinción entre estos programas y las medidas protectoras, muchos programas tienen más de una finalidad y a menudo es necesario considerarlos junto con la legislación protectora nacional.

Los programas de trabajo a tiempo parcial incluidos en esta parte de la Recopilación, son raros en las economías de planificación contraligada. La norma para todas las personas en edad de trabajar, es el trabajo a jornada completa con excepciones, por ejemplo, en el caso de maternidad. Hay casos de acceso especial al trabajo a tiempo parcial para pensionistas u otras personas incapacitadas para aceptar trabajos a jornada completa, pero estos se tratan en términos generales en la legislación nacional, y los detalles se remiten a los convenios a nivel empresarial. Se incluyen Polonia y la URSS como ejemplos.

Los programas sobre trabajo a tiempo parcial tienden a ser enfocados hacia trabajadores en circunstancias especiales, tales como trabajadores que se acercan a la jubilación (el grupo más frecuentemente contemplado), trabajadores jóvenes que ingresan en el mercado de trabajo, trabajadores desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, o trabajadores que hacen formación a tiempo parcial. Pocos programas se establecen para prioritariamente satisfacer los intereses de los trabajadores. La mayoría de ellos pueden encontrarse en la función pública. La función pública, en general, acapara la mayoría de los planes a tiempo parcial. Esto es, sin embargo, comprensible cuando se tiene en cuenta que este es el único grupo cuyas condiciones de trabajo son reguladas directamente a nivel nacional en las economías de mercado. Las fuentes de estos programas pueden verse al final de las anotaciones para cada país.

AUSTRALIA

I. Laudo del Gobierno Australiano sobre trabajo a tiempo parcial con Empleo Permanente (ACOA). 1986.

Antecedentes.- Este laudo (1), entre la Asociación de Funcionarios de Oficina y Administrativos (Empleo del Gobierno Australiano) (ACOA) y el Consejo del Servicio Público, fué concluido el 6 de mayo de 1986 por la Comisión de Conciliación y Arbitraje. Regula el trabajo a tiempo parcial permanente en los servicios públicos.

Elegibilidad.- Para todos los funcionarios empleados en las áreas de cobertura de la Asociación del Servicio Público Australiano con tres meses de servicio continuado como mínimo. El número de funcionarios a tiempo parcial, no debe ser superior al número acordado entre el ACOA y el Consejo del Servicio Público.

Procedimientos.- Los funcionarios a jornada completa pueden solicitar trabajo permanente a tiempo parcial. Están asesorados por los directores ejecutivos respecto a los criterios personales (responsabilidades familiares, preparación para la jubilación, reajustes o compromisos educativos, o reajustes en el puesto de trabajo después de largas ausencias) y a las consideraciones de la dirección (necesidades operativas del departamento, idoneidad del puesto para trabajo a tiempo parcial, implicaciones para la organización del trabajo). La dirección puede también iniciar las propuestas para trabajo a tiempo parcial permanente pero solamente si se dan una de las siguientes cir-

cunstancias: hay escasez de personal y el mercado de trabajo es tal que sería necesario un plan de contratación o retención para poder disponer de trabajo a tiempo parcial, determinados turnos no pueden cubrirse con personal con los recursos existentes o con personal a jornada completa, o el trabajo requerido es menor que el que justificaría un trabajo a jornada completa.

Duración.- El período de trabajo a tiempo parcial se acuerda en el contrato.

Horas de trabajo y horario.- Las horas programadas deben ser de 15 a 30 por semana. El horario debe comunicarse al funcionario con antelación y no puede ser modificado sin el consentimiento por escrito del funcionario.

Trabajo fuera de las horas programadas.- Se paga un plus por el trabajo fuera de las horas programadas para el funcionario, y en otros casos determinados.

Remuneración.- El salario es proporcional al de los funcionarios a jornada completa.

Permiso anual.- El permiso y su retribución son proporcionales a la de los funcionarios a jornada completa.

Otros tipos de permiso.- El derecho a permiso por duelos, permiso para atender asuntos judiciales, y para asistir a cursos del sindicato y seminarios es el mismo que el de los trabajadores a jornada completa.

Días festivos.- La paga es proporcional a la de los funcionarios a jornada completa. La paga mínima por el trabajo en días festivos es por cuatro horas o por las horas normalmente programadas, si son menores.

Paga por enfermedad.- La paga y el permiso por enfermedad son proporcionales. La conversión del tiempo parcial acumulado para permiso por enfermedad a jornada completa, y viceversa, es proporcional.

Vuelta al trabajo a jornada completa.- Después del período acordado, o si cambian las circunstancias por las que se solicitó el trabajo a tiempo parcial antes de la expiración del período acordado, un funcionario tiene derecho a volver al trabajo a jornada completa en el mismo puesto que ocupaba antes de trabajar a tiempo parcial. Si el período acordado de trabajo a tiempo parcial no excede de 12 meses, el funcionario tiene derecho a reintegrarse como muy tarde al final del período acordado. Los que han trabajado a tiempo parcial por más de 12 meses pueden volver al trabajo a jornada completa tan pronto como pueda ser. Los funcionarios a tiempo parcial que no han trabajado anteriormente a jornada completa y que tienen como mínimo 12 meses de servicio, deben de ser trasladados a un puesto apropiado a jornada completa tan pronto como se pueda.

Otras disposiciones.- Cuando un funcionario, una vez iniciado el acuerdo

de trabajo a tiempo parcial no ocupa su puesto, este debe ser amortizado o conservado como puesto a jornada completa. No se debe presionar a los funcionarios a jornada completa para cambiarse a empleo a tiempo parcial.

II. Trabajo a tiempo parcial en el servicio público del Territorio del Norte.

Antecedentes.- Después de años de discusión, se introdujo formalmente el empleo a tiempo parcial permanente en el Servicio Público del Territorio del Norte en 1984 (2) para personal profesional de oficina y para enfermeras. Las enfermeras constituyen ahora la mayoría de los empleados a tiempo parcial permanente.

Elegibilidad. Funcionarios públicos empleados en áreas de cobertura de la Asociación del Servicio Público Australiano, de la Asociación de Funcionarios de Oficina y Administrativos y de la Asociación de Funcionarios Profesionales. Sin embargo, ciertos trabajos específicos tales como el de los bomberos, funcionarios de mantenimiento, personal de tierra de aeropuertos, funcionarios de hospitales, etc., están excluidos del trabajo a tiempo parcial permanente.

Horas de trabajo y horario. Un mínimo de 30 horas y un máximo de 60 cada quince días o, en relación con las designaciones para enfermería y de trabajadores sanitarios un mínimo de 20 y un máximo de 60 horas cada quince días. El total de horas quincenales deben ser hechas sobre una base aprobada por el jefe ejecutivo de los funcionarios, dado que el trabajo normal (con la excepción de las designaciones para enfermería) es de lunes a viernes entre las 7:30 y 17:30. No se permite a un empleado tener más de un trabajo. Las horas de trabajo permanecen fijas a no ser que el empleado solicite variaciones que se acuerden entre las partes. Los empleados a tiempo parcial no tienen acceso a los planes de horarios flexibles.

Condiciones. Los trabajos a jornada completa no deben convertirse en trabajos a tiempo parcial con el propósito de reducir el número de trabajos a jornada completa. Los trabajos nuevos deben crearse como trabajos a jornada completa, excepto cuando pueda claramente demostrarse que las funciones propuestas pueden ser realizadas mejor sobre una base a tiempo parcial. Sin embargo, las obligaciones del puesto de trabajo a jornada completa, puede realizarse sobre bases a tiempo parcial. Los empleados pueden iniciar la identificación de su trabajo como uno que puede ser realizado sobre una base a tiempo parcial.

Cuando se valore si las funciones pueden o no realizarse sobre una base

de tiempo parcial, los departamentos y autoridades preceptivas considerarán si el empleo es de una naturaleza continua y regular, y si la eficiencia de los servicios existentes no se verán afectados negativamente. Debe especificarse el trabajo requerido y las horas de trabajo.

Consulta. La consulta entre el departamento implicado y la asociación de personal pertinente debe ser una parte del proceso de identificación, y el resultado debe incluirse en la documentación que apoya la petición de empleo a tiempo parcial que se presenta al Comisario del Servicio Público.

Cambios entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa. Los empleados deben solicitar por escrito el empleo a tiempo parcial permanente.

No puede pedirsele a un empleado, ya trabaje a tiempo parcial o a jornada completa, que cambie su tipo de empleo, bajo ninguna circunstancia distinta de la originada por una solicitud voluntaria y por escrito hecha por el empleado. Un empleado a jornada completa que decide comenzar un empleo a tiempo parcial no tiene automáticamente derecho a reincorporarse a empleo a jornada completa, excepto por ascenso o transferencia a un trabajo a jornada completa. Es, sin embargo, posible hacer un acuerdo para un empleo a tiempo parcial temporal o a tiempo determinado, con un retorno asegurado a empleo a jornada completa en una fecha acordada. También, los empleados a tiempo parcial internos tienen prioridad cuando solicitan una vacante a jornada completa.

Trabajo por encima de las horas programadas. Los empleados a tiempo parcial no deben normalmente trabajar en horas fuera de las programadas. Sin embargo, si una determinada situación, o el trabajo (por ejemplo, atenciones médicas) así lo requieren, reciben un plus por el trabajo en exceso sobre las horas programadas.

Retribución y prestaciones. El salario y gratificaciones son proporcionales a las de los empleados a jornada completa. Las gratificaciones por especialización de las enfermeras a tiempo parcial, sin embargo, se pagan al mismo precio que las de las enfermeras a jornada completa. Cierta número de otras bonificaciones, tales como las de comida, viaje, ropa y la bonificación por vivir fuera del horar, se pagan también al mismo precio para los empleados a tiempo parcial y a jornada completa.

Vacaciones. Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a vacaciones proporcionales.

Otros tipos de permiso. Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a permiso por luto, casos de urgencia y maternidad, igual que los empleados a jornada completa. Sin embargo, no tienen derecho a permiso por estudios.

Paga por enfermedad. El permiso y la paga por enfermedad son propor-

cionales. Cuando se cambia de empleo de jornada completa a tiempo parcial y viceversa, se hace una conversión proporcional del permiso por enfermedad.

Pensiones. Los empleados a tiempo parcial permanente no están incluidos en el Plan de Jubilación de la Commonwealth. Los empleados a jornada completa que eligen trabajar a tiempo parcial pueden, si han estado en un empleo elegible a jornada completa durante cinco años como mínimo, optar por renunciar al Plan de Jubilación, o conservar el derecho a una prestación aplazada. Los empleados que han estado trabajando a jornada completa durante menos de cinco años deben renunciar al plan. Los empleados a tiempo parcial que retornan a trabajo a jornada completa reingresan en el plan.

III.- Trabajo a tiempo parcial en el servicio público de Nueva Gales del Sur.

Antecedentes. El trabajo a tiempo parcial permanente fué introducido en el servicio público de Nueva Gales del Sur en Mayo de 1986. Es creencia del gobierno que la disponibilidad de trabajo a tiempo parcial contribuye a la eficiencia, rentabilidad y eficacia del servicio público. Es también una respuesta a los cambiantes modelos de trabajo, necesidades de empleo, y expectativas de la comunidad, así como un reconocimiento de los beneficios de una mayor flexibilidad en la organización del empleo. El trabajo a tiempo parcial permanente significa también para el gobierno una iniciativa importante de igualdad de oportunidades, ya que amplía la elección de formas de trabajo disponibles en el empleo del servicio público, y abre oportunidades de trabajo para gente que de otra manera no hubieran podido aspirar a una carrera como funcionarios permanentes.

La introducción del trabajo a tiempo parcial permanente en el servicio público complementa las vías existentes para empleo a tiempo parcial. Las mujeres pueden habitualmente elegir trabajar sobre una base a tiempo parcial hasta dos años, compatibilizándolo con el permiso por maternidad; el personal puede normalmente solicitar permiso a tiempo parcial sin paga hasta por tres años; y el empleo temporal a tiempo parcial continúa estando disponible (3).

Elegibilidad. El trabajo a tiempo parcial es considerado como una parte integral del sistema de empleo público. Está a disposición de todas las categorías laborales, niveles y unidades administrativas, con la excepción de las Jefaturas de Departamento, y está supeditado a la conveniencia del departamento.

Condiciones. La decisión de un funcionario a jornada completa para trabajar en un trabajo a tiempo parcial permanente o viceversa debe ser voluntaria.

Procedimientos.- Para llegar a ser funcionario a tiempo parcial, los funcionarios a jornada completa deben solicitar que sus trabajos se realicen a tiempo parcial. La contratación de nuevos funcionarios para trabajos a tiempo parcial está también permitida. Los trabajos a tiempo parcial se crean dividiendo las tareas, suprimiendo vacantes o trabajos a jornada completa y creando otros a tiempo parcial, y creando trabajos adicionales a tiempo parcial para satisfacer nuevas o crecientes necesidades de trabajo.

Cuando se suprimen trabajos, las horas residuales deben utilizarse para crear trabajos a tiempo parcial, o a jornada completa de valor comparable.

Cuando los trabajos a tiempo parcial se crean por escisión de los trabajos a jornada completa, la escisión puede ser vertical (asumiéndose cada una de las obligaciones del trabajo a jornada completa transformado a tiempo parcial por el titular de cada uno de los nuevos trabajos) u horizontal (ciertas obligaciones son llevadas a cabo totalmente en uno de los nuevos trabajos, y las restantes en otros).

Cuando hay una escisión horizontal, la clasificación y graduación de los nuevos trabajos a tiempo parcial se determinan por Consejo del Servicio Público.

Horas de trabajo y horario.- Las horas de trabajo están comprendidas entre el 40 y el 80 por ciento de las horas semanales a jornada completa. Las horas semanales de un trabajo a tiempo parcial se fijan cuando se crea el trabajo, y solo se pueden cambiar mediante la supresión del trabajo y la creación de uno nuevo.

Las horas trabajadas en cada semana deben ser regulares y reglamentarias. Debe tomarse un descanso de 30 minutos como mínimo si la duración del trabajo a realizar en un día excede de cinco horas.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden trabajar a jornada completa en horas reducidas, dependiendo de las necesidades del departamento, cinco días a la semana, o las horas diarias a jornada completa durante menos de cinco días por semana, o menos del número usual de días y horas a la semana. El número de horas de trabajo al día, o los días de trabajo a la semana, pueden cambiarse sometiéndose al acuerdo entre el departamento y el empleado.

Los empleados a tiempo parcial no pueden trabajar según un plan de horario flexible. Sin embargo, de acuerdo con las necesidades del departamento, pueden espaciar sus horas de comienzo y terminación, con una tole-

rancia de una hora tanto para el comienzo como para la terminación. No se deben arrastar ni créditos ni débitos para el siguiente día de trabajo. Condicionados a las necesidades del departamento, los empleados pueden también alargar sus períodos de almuerzo, hasta el máximo número de horas permitidas a los empleados a jornada completa. Cualquier tiempo adicional tomado debe compensarse en el mismo día, antes de que el empleado deje de trabajar, y dentro de la banda horaria de funcionamiento del departamento.

Retribución y prestaciones.- La retribución es sobre una base proporcional a los precios semanales de jornada completa en la misma clase de trabajo. Hay también otras bonificaciones sobre una base proporcional. Los incrementos salariales se pagan en proporción a los de los empleados con una escala salarial basada en la antigüedad. Por otra parte, los incrementos se pagan solamente a la terminación del servicio equivalente a jornada completa. Los empleados a tiempo parcial asignados a trabajos auxiliares en trabajos a tiempo parcial o a jornada completa de más alta graduación están habilitados para recibir una gratificación en proporción al precio del trabajo de esa graduación más alta.

Trabajo por encima de las horas programadas.- El trabajo por encima de las horas programadas está restringido a circunstancias excepcionales, y tiene que hacerse con el consentimiento del empleado. El pago es al precio de la hora ordinaria, más un plus de un doceavo en vez de tiempo libre. Esto se aplica a las horas adicionales hasta las horas diarias ordinarias a jornada completa. Las horas que sobrepasen a aquellas se pagan lo mismo que para los empleados a jornada completa.

Vacaciones y días festivos.- Las vacaciones, de al menos cuatro semanas, son las mismas que para los empleados a jornada completa, pagadas sobre una base proporcional, como también lo es el plus adicional de las vacaciones (paga de gratificación). Solo se pagan los días festivos que caen en días de trabajo del empleado a tiempo parcial.

Pensiones.- Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a cotizar al plan de pensiones (jubilación).

Paga por enfermedad.- La cuantía del derecho a permiso por enfermedad es proporcional a las horas trabajadas. Puede también acumularse el permiso por enfermedad sobre una base proporcional.

Formación.- La solicitud para horas de estudio, y permiso para estudiar, de los empleados a tiempo parcial debe ser remitida al Consejo del Servicio Público para su consideración. Los empleados a tiempo parcial tienen las mismas oportunidades que los empleados a jornada completa para asistir a cursos de formación durante el servicio. Cuando un empleado a tiempo par-

cial asiste a un curso por obligación, se le concede en compensación permiso por las horas de curso que excedan de las horas usuales del empleado.

Vuelta al trabajo a jornada completa.- Aunque no existe un derecho automático al trabajo a jornada completa, puede ser posible en ciertas circunstancias. Un jefe de departamento puede entender que hay suficientes horas disponibles para suprimir un trabajo a tiempo parcial y crear un nuevo trabajo a jornada completa con el mismo grado y categoría, o puede designar al empleado para un trabajo a jornada completa que es idéntico en grado y categoría al previamente desempeñado en trabajo a jornada completa. Por otro lado un empleado a tiempo parcial debe solicitar un trabajo a jornada completa y ser seleccionado de forma selectiva.

Comentarios.- Las ventajas del trabajo a tiempo parcial reconocidas por el gobierno incluyen la retención de funcionarios especializados y de reconocida experiencia que ya no son aptos para trabajar a jornada completa; un mayor número de personas disponibles para la selección; una efectiva utilización de las categorías menos comunes de funcionarios; y provisión de personal cuando la naturaleza del trabajo es tal que el personal se necesita para unas horas menores que las normales para, por ejemplo, a horas puntas durante el día.

El Consejo del Servicio Público está revisando la evolución del trabajo a tiempo parcial en el Servicio. También participa en el Comité Consultivo sobre Trabajo a Tiempo Parcial Permanente con los Sindicatos del Servicio Público. El proceso de revisión tiene ciertos fines: suministrar información sobre el número, clasificación, grado, sexo y edad de los funcionarios a tiempo parcial permanente y sus razones para elegir el trabajo a tiempo parcial, y el uso que se ha hecho de las horas residuales de los anteriores trabajos a jornada completa; evitar contradicciones entre departamentos en los criterios utilizados para determinar si el trabajo a tiempo parcial es posible, obtener información sobre las dificultades al poner en práctica el trabajo a tiempo parcial en los departamentos; asegurarse de que se mantienen las normas de igualdad de oportunidades de empleo; asegurarse de que el número de funcionarios a tiempo parcial permanente no excede de cualquier límite acordado; y asegurarse de que las decisiones del personal a jornada completa a trabajar en trabajos a tiempo parcial permanente son voluntarias.

IV. Trabajo a tiempo parcial en el Servicio Público de Victoria

Antecedentes.- El trabajo a tiempo parcial permanente se introdujo en diciembre de 1984 y ha creado una forma alternativa a largo plazo de empleo

dentro del Servicio. No se pensó en cubrir a largo plazo las lagunas estructurales de empleo, ni en reducir el empleo a jornada completa o cubrir las necesidades de horas reducidas temporalmente. Más bien se quería, satisfacer las necesidades y expectativas del personal trabajador. Una ventaja posterior para el servicio público como empleador fué la retención de personal especializado y de reconocida experiencia que, a causa de circunstancias personales no estaba capacitado para participar en el potencial laboral a jornada completa (4 y 5).

Elegibilidad.- El trabajo a tiempo parcial está a disposición de cualquiera ya empleado en el servicio público, y de los potenciales nuevos empleados.

Procedimiento para solicitar trabajo a tiempo parcial.- Puede decidirse que un trabajo actual sea a tiempo parcial, o puede hacerse una solicitud a un trabajo a tiempo parcial ofertado en la misma, o en otra unidad administrativa. Debe hacerse una solicitud por escrito en un formulario previsto con esta finalidad y remitirlo al Director de Personal, para que un trabajo a jornada completa se convierta en uno a tiempo parcial.

El Director de Personal somete a discusión la petición entre el inspector del solicitante y el sindicato o asociación de empleados apropiados. El Director de Personal toma a continuación una decisión sobre la solicitud, por delegación del Consejo del Servicio Público.

Todas las autorizaciones para trabajos a tiempo parcial permanente están condicionadas a la consulta previa y aprobación de la asociación de empleados. Si la dirección de la unidad administrativa implicada decide que el trabajo no es adecuado para la conversión a tiempo parcial permanente, se debe enviar una reclamación al Consejo del Servicio Público. Donde el Consejo, después de considerarlo, encuentra que la conversión del trabajo a tiempo parcial permanente no afectará negativamente al funcionamiento de la unidad administrativa, el Consejo negocia el asunto con la unidad administrativa. Si la reclamación no prospera se conserva el nombre del solicitante en un archivo central de funcionarios que solicitan la conversión a empleo a tiempo parcial permanente. El archivo lo conserva el Consejo.

Horas de trabajo y horario.- Las horas de trabajo son menos de 30 y más de 15 a la semana. El número de horas de trabajo debe ser fijo y constante a lo largo de un período salarial de dos semanas. Se hace incapié en la naturaleza regular y continua del trabajo. Con esta fórmula pueden hacerse ciertas alternativas flexibles de calendarios de trabajo. Por ejemplo, tres o más horas al día durante cinco días cada semana; dos, tres o cuatro días de 7,5 horas en días fijados de cada semana; seis días de seis horas y dos días de cuatro horas en días fijados de cada quincena. En principio las horas no deben

variarse provisionalmente excepto en circunstancias especiales. Los funcionarios a tiempo parcial permanente pueden pedir al Director de Personal que cambie las horas de trabajo establecidas. Las variaciones en el calendario horario deben negociarse con un inspector del funcionario y hacerse de mutuo acuerdo. Un aumento permanente de horas, sin embargo, está condicionado a la existencia de horas semanales no utilizadas dentro del departamento.

Remuneración.- El salario es proporcional a las horas trabajadas y los aumentos salariales se aplican de igual manera a los trabajadores a tiempo parcial.

Trabajo por encima de las horas programadas.- Puede pedirse a los funcionarios a tiempo parcial que trabajen por encima de las horas programadas. Hasta las horas normales a jornada completa son retribuidas al precio normal, o se les debe conceder en su lugar tiempo libre a petición del funcionario, condicionado a la conformidad de la unidad administrativa. Donde las horas exceden de las normales a jornada completa, son retribuidos a los precios apropiados por horas extras.

Permiso anual.- El permiso anual retribuido es proporcional al de los trabajadores a jornada completa.

Días festivos.- Los días festivos se pagan si caen en un día en que usualmente se trabaja. La cuantía de la paga es proporcional al número de horas normalmente trabajadas en ese día.

Paga por enfermedad.- Los funcionarios a tiempo parcial reciben paga por enfermedad proporcional. Un funcionario trasladado de empleo de jornada completa a tiempo parcial conserva sus derechos a permiso acrecentado por enfermedad durante ese año natural.

Permiso por enseñanza.- El permiso por enseñanza se concede en las mismas condiciones que para el trabajo a jornada completa y con prestaciones proporcionales. El número máximo de horas concedidas se calcula dividiendo el número de horas de trabajo establecidas a la quincena por el número de horas usuales de trabajo a jornada completa en el mismo periodo y multiplicando por cinco. Los derechos de permiso anual con la finalidad de prepararse para los exámenes o para trabajos prácticos o de oficina se calculan dividiendo el número de horas de trabajo establecidas a la quincena por dos. Los derechos a permiso para asistir a seminarios, o a ausencia relacionadas con el estudio, se calculan multiplicando por dos el número de horas de trabajo establecidas a la quincena.

Promoción.- La oportunidad para la promoción depende de la existencia de una vacante. Consecuentemente, un funcionario a jornada completa con

un nivel de categoría básica superior puede solicitar una vacante a tiempo parcial anunciada a un más alto nivel o viceversa; un funcionario a tiempo parcial puede buscar promocionarse en una vacante anunciada a jornada completa, a condición de trabajar las horas a jornada completa. En el último caso, sin embargo, si consigue dicho trabajo, no se garantizará una solicitud a continuación para convertir este trabajo a tiempo parcial.

Vuelta al trabajo a jornada completa.- Un funcionario a tiempo parcial permanente puede volver al trabajo a jornada completa, previa supervisión del Director de Personal, basándose en la disponibilidad de horas semanales no utilizadas, y de trabajo suficiente.

Comentarios.- Un comité de Revisión Consultivo inspecciona la introducción y el desarrollo de las medidas sobre el trabajo a tiempo parcial. Asesora las peticiones de la dirección para cambiar a los funcionarios a jornada completa a tiempo parcial. Establece cuotas para que el número de trabajos a tiempo parcial no exceda de un 5 por ciento de la fuerza laboral. También examina las oportunidades de promoción en las categorías laborales con considerable empleo a tiempo parcial permanente en el nivel de base.

Uno de los factores al considerar las peticiones para provisión de puestos a tiempo parcial, es que la introducción del trabajo a tiempo parcial permanente no aumente la segregación de empleados masculinos y femeninos en alguna categoría laboral en particular, o en un grupo de categorías. Otro factor es que en principio ninguna categoría laboral o unidad administrativa debe ser excluida de la provisión de trabajo a tiempo parcial permanente.

Fuentes

- 1 - Comisión de Arbitraje y Conciliación Australiana: Australian Government Employment Permanent Part Time (ACOA). Award 1986, de 6 de mayo de 1986.
- 2 - Territorio del Norte de Australia, Ley del Servicio Público, Resolución Nº 4 de 1984.
- 3 - "Directrices de gestión permanente del trabajo a tiempo parcial permanente", Consejo del Servicio Público de Nueva Gales del Sur, mayo de 1986.
- 4 - Folleto sobre Empleo a Tiempo Parcial Permanente en el Servicio Público de Victoria, publicado por el Consejo del Servicio Público, Melbourne, octubre de 1984.
- 5 - Directrices de Empleo del Empleo a tiempo parcial permanente, publicados por la Administración de Servicios Públicos de Victoria, Melbourne.

AUSTRIA

Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. En 1985 entraron en vigor dos clases de disposiciones sobre trabajo a tiempo parcial para funcionarios públicos.

Las normas sobre trabajo a tiempo parcial para funcionarios de los estados federales pueden ir más allá que las disposiciones nacionales, que se resumen más abajo. En el estado federal de Salzburgo, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial no está restringido al trabajo a media jornada, y no hay límite con respecto al número de años que pueden dedicarse al trabajo a tiempo parcial (1).

Trabajo a tiempo parcial por cuidado de hijos

Elegibilidad. Para todas las mujeres funcionarias con un hijo entre 1 (el final del período de permiso paternal) y 3 años de edad, con una posible ampliación hasta la edad de 5 años. La petición puede ser rehusada por razones importantes de servicio.

Condiciones. La petición debe hacerse como mínimo dos meses antes del comienzo del trabajo a media jornada.

Duración. Hasta un total de cuatro años. Cada petición debe ser para años completos, y no se conceden más de dos años en cada caso. Los funcionarios pueden obtener permiso para volver al trabajo a jornada completa antes del final del período solicitado si las razones para el trabajo a tiempo parcial han dejado de existir, o si la continuación de las medidas sobre la media jornada pudieran dar lugar a circunstancias de precariedad, y si no existen razones de servicio importantes contrarias a esto. El período restante puede utilizarse en otra ocasión.

Horas de trabajo. Solo es posible el trabajo a media jornada (20 horas a la semana). Si por necesidades de servicio no se puede realizar el trabajo a media jornada, puede aumentarse el tiempo de trabajo en la cuantía necesaria. Cuando se planifiquen las horas de trabajo, se debe tener en consideración las circunstancias personales de los funcionarios, en particular las razones por las que se pide el trabajo a media jornada.

Trabajo por encima de las horas programadas. Solo se debe pedir a los funcionarios a media jornada que trabajen más horas de las programadas en caso de emergencia, y si no hay otro funcionario disponible.

Trabajo a tiempo parcial para cuidar a familiares

Elegibilidad. Para todos los funcionarios, que deben cuidar de un pariente próximo, que han estado trabajando como mínimo cinco años sin interrupción, y que no alcanzarán aún la edad de 55 años cuando vuelvan al trabajo a jornada completa. El trabajo a tiempo parcial puede denegarse por motivos importantes del servicio.

Duración. Hasta un total de cuatro años. Cada período solicitado debe cubrir años completos. Los funcionarios pueden obtener permiso para volver al trabajo a jornada completa antes de la finalización del período solicitado, si las razones para el trabajo a tiempo parcial han dejado de existir, o si la continuación de las medidas sobre la media jornada pudieran dar lugar a circunstancias de precariedad, y si no existen razones de servicio importantes contrarias a esto. El período restante puede utilizarse en otra ocasión.

Horas de trabajo. Las mismas que para el trabajo a tiempo parcial por cuidados de un hijo.

Fuente

- 1 - Ley de Funcionarios Civiles de 1979, modificada en 1984 (Bundesgesetzblatt, Nº 550, 1984).

BELGICA

I. Programas de formación/trabajo a tiempo parcial para jóvenes

Hay dos programas disponibles para tiempo parcial y jornada completa que proporcionan oportunidades a los jóvenes para realizar formación y experiencias de trabajo en las empresas. (1 a 5)

Con arreglo a la Ley de 1976, las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a tener el 3 por ciento de su personal como aprendices. Son elegibles los jóvenes menores de 30 años sin experiencia previa de trabajo retribuido, los jóvenes que han recibido formación profesional a través de la Oficina Nacional de Empleo y los jóvenes que han estado totalmente desempleados durante dos años. La formación es por seis meses, y puede prolongarse por otros seis, y se retribuye al 90 por cien del salario normal, o proporcionalmente en el caso de aprendices a tiempo parcial. Si la empresa emplea después a los aprendices de forma permanente, se paga durante otro

año el 90 por ciento del salario, o el equivalente proporcional para los trabajadores a tiempo parcial.

En el segundo año el salario debe ser del 100 por cien, pero el empleador se beneficia de una reducción del 10 por ciento en las cotizaciones a la seguridad social.

Un segundo programa introducido en 1986 provee a los jóvenes entre 18 y 25 años la realización de un trabajo en combinación con la formación durante uno a tres años. Durante este período el empleador no tiene que pagar las cotizaciones a la Seguridad Social. El contrato de empleo debe ser sin límite de tiempo y las horas conjuntas de trabajo y formación no deben totalizar más que las horas usuales anuales a jornada completa.

II. Excedencias con tiempo de trabajo reducido

Antecedentes. En 1985 se adoptó la legislación sobre excedencias como un medio de distribuir o compartir el trabajo disponible (6 a 8). Los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa pueden tomar excedencias totales o parciales (horas de trabajo reducidas) con el consentimiento de sus empleadores o de acuerdo a un convenio colectivo. Reciben prestaciones pagadas por el Estado siempre y cuando sean sustituidos por una persona inscrita como desempleada. Las disposiciones descritas más adelante son relativas a excedencias parciales, esto es excedencia que implica trabajo a tiempo parcial.

Elegibilidad. Trabajadores empleados durante los 12 meses anteriores en la misma empresa, y que trabajan como mínimo los tres cuartos de las horas usuales a jornada completa.

Duración. Seis meses como mínimo.

Horas de trabajo. La mitad de las horas usuales a jornada completa.

Condiciones. Un acuerdo por escrito especifica el número de horas y el horario. El trabajador tiene que ser sustituido en la empresa por una persona inscrita como desempleada, o por un trabajador que acepte el trabajo a tiempo parcial como una alternativa al empleo a jornada completa, o por un trabajador que ya esté sustituyendo a otro trabajador por motivos de excedencia. El trabajador de reemplazo tiene que ser contratado por la mitad de las horas usuales de trabajo a jornada completa.

Remuneración y prestaciones. Además de salario proporcional, los trabajadores menores de 50 años perciben 5.252 francos belgas al mes del Estado por un máximo de cinco años.

Los trabajadores mayores de 50 años perciben 10.504 francos belgas

hasta la edad de jubilación. Sin embargo, si los trabajadores vuelven a trabajo a jornada completa y posteriormente de nuevo se benefician con horas de trabajo reducido por excedencia, perciben solamente 5.252 francos belgas por un máximo de cinco años. Pueden percibirse los ingresos de una antigua tarea o actividad siempre y cuando se hubiera declarado. La paga por enfermedad y las ayudas familiares se calculan sobre un base proporcional.

Pensiones. Las cotizaciones durante el período de excedencia parcial se basan en las horas trabajadas por trabajadores menores de 50 años. Para los de más de 50 años, el período de excedencia parcial es considerado como a jornada completa para los cálculos de pensiones.

Desempleo. Los trabajadores con excedencia parcial no son penalizados en relación a la cualificación para el seguro de desempleo.

III. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. El trabajo a tiempo parcial se introdujo por primera vez en 1964 en la función pública. Desde 1981 ha sido promocionado más activamente por el gobierno. Esta política intenta reducir costes y mejorar la calidad de servicio a la vez que fomentar el empleo. Varios programas están en funcionamiento.

Horas reducidas de trabajo durante el primer año de servicio

Antecedentes. Después de un largo período sin contratación, el gobierno decidió al final de 1983 mantener y promocionar el empleo en la función pública tomando nuevos empleados, pero solo al 80 por cien de las horas de trabajo normales. Este trabajo obligatorio a tiempo parcial para los funcionarios recientemente contratados tuvo también el objetivo de limitar los gastos públicos (9 y 12).

Elegibilidad. Obligatorio para todos los funcionarios contratados por primera vez después del 31 de diciembre de 1983 por las administraciones de personal y otros servicios de los ministerios, así como por organismos públicos directamente controlados o supervisados por el Estado. No incluye diversas instituciones en el sector público, tales como bancos, finanzas, ferrocarriles y correos.

Duración. Un año (el primer año de servicio).

Horas de trabajo. Los funcionarios solo pueden trabajar el 80 por cien de las horas de trabajo a jornada completa durante el primer año de trabajo.

Remuneración y prestaciones. La remuneración, diversas gratificaciones

y el permiso anual son proporcionales. Con vistas a la antigüedad, el período invertido trabajando al 80 por cien del tiempo total se considera como a jornada completa.

Trabajo a tiempo parcial por razones sociales o familiares (10 y 12).

Elegibilidad. Funcionarios permanentes.

Duración. Un mínimo de tres meses y un máximo de dos años en cada caso. Este período puede alargarse previo preaviso mensual en tanto no interfiera el buen funcionamiento del servicio. La totalidad del trabajo a tiempo parcial durante la carrera de un funcionario no debe exceder de cinco años.

Horas de trabajo y horario. Entre el 50 y el 100 por cien del tiempo normal de trabajo distribuido a lo largo de cada día de la semana, o en ciertos días de la semana, o en ciertas semanas del mes. Remuneración y prestaciones. Los funcionarios a tiempo parcial reciben salario proporcional. El permiso anual, las gratificaciones y la paga por enfermedad son también proporcionales. La antigüedad con fines de promoción y pensiones se contabiliza como a jornada completa.

Trabajo a tiempo parcial por conveniencias personales (10 y 12).

Elegibilidad. Funcionarios permanentes.

Duración. De un mínimo de tres meses a un máximo de dos años en cada caso, sin limitaciones para la totalidad de trabajo a tiempo parcial durante la carrera. Pueden prorrogarse con un preaviso mensual. Un empleado puede pedir también reanudar el trabajo a jornada completa antes de la terminación del período acordado. El Estado, con un preaviso mensual, puede también pedir la vuelta del empleado a trabajo a jornada completa.

Horas de trabajo y horario. El 50, 75 u 80 por cien de las horas a jornada completa, que pueden distribuirse a lo largo de medios días, días alternativos, o dos semanas.

Remuneración y prestaciones. Los funcionarios a tiempo parcial reciben paga proporcional. El permiso anual retribuido, las gratificaciones y la paga por enfermedad son también proporcionales. La antigüedad se calcula sobre una base proporcional para las finalidades de promoción y pensiones.

Trabajo a tiempo parcial para funcionarios de 50 años de edad como mínimo (10 y 12).

Elegibilidad. Funcionarios que han alcanzado los 50 años con al menos

dos hijos a su cargo menores de 14 años.

Condiciones. El trabajo a tiempo parcial puede hacerse por los empleados por razones sociales o familiares, o por conveniencia personal.

Duración. De un mínimo de tres meses a un máximo de dos años en cada caso. Se pueden conceder prórrogas con solicitud del empleado con un mes de antelación como mínimo a la expiración del período en curso. Si la razón para el trabajo a tiempo parcial es social o familiar, la duración total máxima del trabajo a tiempo parcial es de cinco años; el trabajo anterior a tiempo parcial de una persona que se acerca a los 50 años de edad se incluye en este total. Si la razón de trabajar a tiempo parcial es por conveniencias personales, no hay límite en la cuantía total de tiempo que puede trabajarse a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. El 50, 75 u 80 por ciento de las horas a jornada completa, que pueden distribuirse a lo largo de cada día de la semana, o a lo largo de ciertos días de la semana, o de ciertas semanas del mes.

Remuneración. La remuneración es proporcional si las razones para el trabajo a tiempo parcial son sociales o familiares. Si la razón es por conveniencia personal, el salario por trabajo a media jornada es el 60 por ciento del salario a jornada completa; el salario por el 75 por ciento de las horas a jornada completa es del 80 por ciento del salario a jornada completa; y el salario por el 80 por ciento de las horas a jornada completa es del 84 por ciento del salario a jornada completa.

Prestaciones. Cuando el trabajo a tiempo parcial es por razones sociales o familiares, la antigüedad con fines de promoción o pensión se calcula como para el trabajo a jornada completa, mientras que si es por conveniencia personal se calcula proporcionalmente. El trabajo a tiempo parcial por toda la duración del servicio, por razones sociales o familiares se computa como a jornada completa, mientras que si es por conveniencia personal, las horas a tiempo parcial se computan proporcionalmente.

IV. Jubilación parcial para funcionarios en los municipios

Antecedentes. Para fomentar las horas reducidas de trabajo a niveles provinciales y municipales, el gobierno ha instado a las autoridades pertinentes a tomar las mismas medidas que el Estado. Además, una Real Orden de 1983 (11) autorizó a los municipios a establecer horas reducidas para los miembros más viejos de su personal (12).

Elegibilidad. Personal permanente que tiene como mínimo 55 años, con 20 años de servicio, y que ha trabajado durante los 12 meses anteriores.

Duración. Hasta que el empleado pueda optar a pensión o alcance la edad de 60 años.

Condiciones. Este convenio ha de ser compatible con el fluido funcionamiento del servicio. El empleado no puede ser sustituido por otro. El empleado no puede realizar otra actividad remunerada.

Horas de trabajo. Solo es posible el trabajo a media jornada.

Remuneración y prestaciones. El salario es equivalente al 75 por ciento del salario a jornada completa. Las cotizaciones a la seguridad social y la pensión se calculan sobre la base del salario a jornada completa.

Fuentes

- 1 - Ley relativa a medidas económicas, incluyendo la obligación de contratar aprendices, de 30 de marzo de 1976 (Moniteur Belge, N° 65, de 1 de abril de 1976, página 3938).
- 2 - Real Orden de ejecución de la Real Orden N° 230 de 21 de diciembre de 1983, respecto a aprendices y a la integración profesional de jóvenes, y de concesión al empleador a elegir entre aprendices a jornada completa y a tiempo parcial, de 16 de Enero de 1984 (Moniteur Belge, N° 27, de 8 de febrero de 1984, página 1778).
- 3 - Real Orden de modificación de la Real Orden de 6 de enero de 1984 referente a los elegibles para formación, de 6 de mayo de 1985 (Moniteur Belge, N° 112, de 13 de junio de 1985, página 8960).
- 4 - Ley de Reconstrucción de modificación de la Real Orden N° 230 de 21 de diciembre de 1983 referente a los elegibles para formación, de 22 de enero de 1985 (Moniteur Belge, N° 16, de 24 de enero de 1985, página 699).
- 5 - Real orden N° 495, de 31 de diciembre de 1986 (Moniteur Belge, N° 16, de 23 de enero de 1987, página 969).
- 6 - Sección 5. Capítulo IV de la Ley de Reconstrucción referente a excedencias de 22 de enero de 1985, modificada por Real Orden de 25 de enero de 1985 (Moniteur Belge, N° 31, de 14 de febrero de 1985, página 1634), por la Real Orden N° 424 de 1 de agosto de 1986 (Moniteur Belge, N° 160, de 21 de agosto de 1986, página 11.520) y por la Real Orden respecto a prestaciones de 4 de agosto de 1986 (Moniteur Belge, N° 165, de 28 de agosto de 1986, página 11.869).
- 7 - Real Orden respecto a Seguridad Social de trabajadores que toman excedencias, de 21 de marzo de 1985 (Moniteur Belge, N° 69, de 10 de abril de 1985, página 4869).

- 8 - Real Orden respecto a pensiones de trabajadores que toman excedencias, de 8 de agosto de 1986 (Moniteur Belge, N° 161, de 22 de agosto de 1986, página 11. 689).
- 9 - Real Orden N° 259 respecto a horas reducidas de trabajo durante el primer año de servicio, de 31 de diciembre de 1983 (Moniteur Belge, N° 11, de 17 de enero de 1984, Página 516).
- 10 - Real Orden de modificación de la Real Orden de 1 de Junio respecto al permiso concedido a los funcionarios y a ausencias por conveniencia personal, de 3 de julio de 1985 (Moniteur Belge, N° 133, de 12 de Julio de 1985, página 10.317).
- 11 - Real Orden N° 261, respecto a horas de trabajo reducidas en municipios, de 31 de diciembre de 1983 (Moniteur Belge, N° 15, de 21 de enero de 1984, página 899).
- 12 - Ministerio del Interior y de la Función Pública: Travail a temps partiel dans la fonction publique, les administrations locales et regionales (Trabajo a tiempo parcial en la función pública y en las administraciones locales y regionales) (Bruselas, 1985).

CANADA

I. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. Una Resolución del Consejo de Hacienda de 19 de junio de 1980 promueve el acceso a trabajo a tiempo parcial en el servicio público. Ordena el establecimiento de trabajo a tiempo parcial cuando sea posible operativamente, y la mejora de los derechos y prestaciones de los empleados a tiempo parcial. Uno de los objetivos de esta Resolución fué el de atraer personal cualificado a trabajos a tiempo parcial. Otro fué el de asistir a empleados con responsabilidades familiares, a personas próximas a la jubilación, estudiantes y minusválidos.

La Resolución del Consejo de Hacienda sirvió como una política marco sobre las bases de los convenios colectivos que se establecieron sobre trabajo a tiempo parcial. Las disposiciones que se exponen aquí son procedentes de los acuerdos marco entre el Consejo de Hacienda y el Instituto Profesional del Servicio Público de Canadá, y el Consejo de Hacienda y el Sindicato del Servicio Público de Canadá (1 a 4).

Elegibilidad. Empleados en todos los departamentos y oficinas para las que el Consejo de Hacienda es el empleador.

Horas de trabajo. Las horas programadas de trabajo deben ser menores de 37,5 a la semana, pero no inferiores a un tercio de las horas normales de trabajo (que es el mínimo para la inclusión en la Ley de Relaciones del Personal del Servicio Público)

Remuneración. Los trabajadores a tiempo parcial perciben salario proporcional.

Vacación anual. Un empleado a tiempo parcial obtiene reconocimiento de días de permiso para vacaciones de acuerdo a un sistema que es proporcional al de los empleados de jornada completa.

Días festivos. Los empleados a tiempo parcial no reciben paga por los días festivos. En cambio, reciben un plus del 4 por ciento por todas las horas de tiempo ininterrumpido trabajadas durante el período de empleo a tiempo parcial.

II. Programa mixto para planes de trabajo alternativo, Provincia de Quebec

Antecedentes. En 1985, el Ministerio de la Mano de Obra y de la Seguridad de Ingresos de la Provincia de Quebec, en colaboración con representantes de empleadores y sindicatos, introdujo un programa experimental mixto para crear tipos alternativos de planes de trabajo con el propósito de promover el acceso al puesto de trabajo al desempleado mediante la reducción del tiempo de trabajo. Se ofreció asistencia técnica y financiera a las empresas y autoridades municipales que establecieran un plan conjuntamente con los representantes de los empleados para reducir el tiempo de trabajo de forma voluntaria. Las horas que quedaran disponibles se debían convertir en nuevos trabajos. Se hizo incapié en mantener el programa muy flexible, y se deja completamente a los empleadores y empleados decidir sobre las horas y organización del trabajo (5).

Elegibilidad. Empleados de empresas, organizaciones y asociaciones profesionales que han estado funcionando de forma continuada al menos por seis meses en Quebec. Las administraciones municipales también se benefician de este programa. Están excluidos los trabajos estacionales, las empresas que han despedido a empleados, o que han acelerado los despidos, excepto si existe una lista de llamadas y se da prioridad a los empleados en la lista en caso de contratación; organizaciones y empresas que dependen substancialmente (en más del 50 por ciento) de los subsidios del gobierno; empresas, departamentos gubernamentales y organizaciones en los sectores públicos y paraestatales (excepto administraciones municipales) y el sector

público federal.

Horas de trabajo y horario. Los horarios de trabajo se deciden libremente por la empresa y sus trabajadores para acomodarse a su particular situación. Como regla general los planes incluyen uno o más de los tres siguientes programas:

- 1.-Una reducción en la duración del tiempo de trabajo de la vida activa mediante jubilación anticipada o progresiva, o mediante largos períodos sin permisos para formación y así sucesivamente.
- 2.-Una reducción en el tiempo de trabajo anual aumentando las vacaciones anuales, o aumentando el número de días festivos y concediendo permisos especiales.
- 3.-Una reducción en las horas semanales de trabajo mediante reducciones voluntarias y personales de horas de trabajo por los empleados, una reducción general en el trabajo semanal y en las horas extraordinarias, o trabajos compartidos.

Condiciones. Se concede asistencia financiera solamente en el caso de que se haya establecido un plan para programas alternativos de trabajo, entre la dirección y los representantes de los trabajadores por un período de un año como mínimo en colaboración con un Consejero Técnico designado por el Ministerio. Se puede recibir un subsidio de hasta 7.500 dolares canadienses para la preparación del plan. El plan, que incluye convenios colectivos en el caso de reducciones generales, o contratos firmados en el caso de acuerdos individuales, y cálculos del número de horas puestas a disposición para crear nuevos trabajos, se somete a continuación a la aprobación del Ministerio.

Los trabajos creados como consecuencia de los programas de trabajo reducido deben representar como mínimo un año de trabajo a jornada completa. Se da prioridad a la creación de trabajos a jornada completa.

Cuando los trabajos creados son a tiempo parcial, la dirección debe acordar las prestaciones de estos empleados de tal forma que sean comparables a las ofrecidas a otros miembros de su personal que trabaja a jornada completa. Las personas aptas para ser contratadas deben haber estado desempleadas dándose prioridad a los menores de 30 años de edad.

Subsidio estatal. Si se aprueba el plan, la empresa o administración implicados pueden recibir un subsidio para hacer que el plan no supere de promedio los 8.500 dólares canadienses por persona y año de tiempo de trabajo puesto a disposición para contratar nuevos empleados. Esta ayuda es para cubrir costes, tales como cotizaciones adicionales al plan de pensiones para empleados que forman parte del programa prestaciones de jubilación adicionales u otra compensación o medidas de incentivos, costes relativos al soste-

nimiento total de las prestaciones suplementarias para los participantes, costes adicionales por prestaciones suplementarias ocasionadas por la contratación de nuevos empleados, costes de contratación, y costes de formación para nuevos empleados.

Fuentes

- 1 - Gobierno de Canadá: Personnel Management Manual, Volumen 6, de 1 de enero de 1985.
- 2 - Artículo 40: Empleados a trabajo parcial, acuerdo Marco entre el Ministerio de Hacienda y el Instituto Profesional del Servicio Público de Canadá, documento nº PIPD (E).
- 3 - Artículo M-39: Empleados a tiempo parcial, Acuerdo Marco entre el Ministerio de Hacienda y la Liga del Servicio Público de Canadá.
- 4 - Sección de Política de Personal, Ministerio de Hacienda: Part time work in the Federal Public Service, Junio de 1986.
- 5 - Ministerio de la Mano de Obra y de la Seguridad de Ingresos: Time sharing means job: A Joint Programme for Alternative Work Schedules (Quebec, sin fecha).

DINAMARCA

Trabajo a tiempo parcial para personas que se acercan a la jubilación

Antecedentes. A partir del 1 de enero de 1987 las personas empleadas, y los trabajadores autónomos que se aproximan a la edad de jubilación pueden cambiar de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial y obtener una pensión parcial (1).

Elegibilidad. Empleados y trabajadores autónomos entre 60 y 67 años de edad que están trabajando en Dinamarca, o a bordo de un barco danés, y que tengan residencia permanente en Dinamarca. Deben haber estado empleados como asalariados durante nueve meses como mínimo en los 12 meses anteriores a la solicitud de pensión parcial y deben de haber pagado al plan de pensiones suplementarias (ATP) las cotizaciones relativas de al menos diez años en los últimos 20 años.

Duración. Hasta la edad de 67 años.

Horas de trabajo. Se deben reducir las horas de trabajo en nueve horas, o en una cuarta parte del promedio de las horas de trabajo durante los últimos

nueve meses, pero el personal debe trabajar un promedio de 15 a 30 horas a la semana.

Remuneración. Además del salario proporcional, los trabajadores reciben una pensión parcial que se equipara con el nivel de las prestaciones por enfermedad, desempleo y maternidad en Dinamarca.

Fuente

- 1 - Ley de Pensiones Parciales Nº 346 de 4 de junio de 1986 (Lovtidende A, Nº 38, de 1986, páginas 1079-1081) posteriormente modificada por la Ley Nº 939, de 23 de diciembre de 1986 (Lovtidende A, Nº 102, de 1986, página 3635), y Anotación Nº 6 relativa a la Ley de Pensiones Parciales, de 6 de enero de 1987 (Lovtidende A, Nº 1, 1987, páginas 32-35). Legislativa Series de 1987, Dan.1.

FINLANDIA

I. Trabajo a tiempo parcial para empleados que se acercan a la edad de jubilación

Antecedentes. Desde el 1 de enero de 1987 las personas que han alcanzado la edad para cobrar pensión pueden cambiar el trabajo de jornada completa a tiempo parcial y obtener una pensión parcial (1).

Elegibilidad. Personas empleadas asalariadas que están entre los 60 y los 65 años de edad.

Duración. Hasta la edad de 65 años.

Horas de trabajo. Los empleados elegidos deben reducir sus horas semanales de trabajo a un mínimo de 16 y un máximo de 28 horas.

Remuneración. Además de su salario a tiempo parcial, los trabajadores obtienen una pensión parcial del 44 al 64 por ciento de sus salarios pensio-nables.

II. Permiso paternal a tiempo parcial

Antecedentes. Desde el 1 de agosto de 1988, un padre puede trabajar a tiempo parcial hasta que el niño alcance la edad de 4 años y durante el primer periodo escolar del niño (2).

Elegibilidad. Un empleado que es padre, o que tiene un niño viviendo

en su casa de forma permanente, y que ha estado empleado continuamente fuera de casa un año como mínimo.

Condiciones. Solo un padre puede a la vez reducir sus horas de trabajo.

Duración. Hasta que el niño haya alcanzado la edad de 4 años y durante su primer período escolar.

Horas de trabajo. El tiempo de trabajo puede reducirse a seis horas al día y a 30 horas a la semana, a no ser que se acuerde de otra forma.

Remuneración. Los trabajadores a tiempo parcial perciben salario proporcional. Además el Estado paga una compensación de una cuantía de un cuarto de la parte básica de la ayuda familiar (en 1989, 325 marcos finlandeses al mes).

Fuentes

- 1 - Ley de Pensiones de Trabajadores, N° 395 de 8 de julio de 1961 (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 395, de 1961), posteriormente modificada por la Ley N° 38 de 23 de enero de 1987 (Finlands författningssamling/Suomen säädöskokoelma, N° 38, de 1987). Legislative Series de 1961, Fin. 4.
- 2 - Ley N° 320 respecto a contratos de empleo de 30 de abril de 1970, (Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma, N° 320, de 1970), posteriormente modificada por el Artículo 34 (d) (1) de la Ley N° 284, de 31 de marzo de 1988 (Finlands författningssamling/Suomen säädöskokoelma, N° 284, de 1988). Legislative Series de 1970, Fin.2; de 1974, Fin.2.

FRANCIA

I. Trabajo a media jornada por cuidar de un hijo

Antecedentes. Una ley de 1984 (1) provee que los empleados pueden trabajar media jornada durante el período siguiente al permiso por adopción o maternidad por cada hijo como una alternativa al permiso paternal. Por primera vez, los padres tienen también derecho al permiso paternal (1 a 5).

Elegibilidad. Todos los empleados, masculinos y femeninos, que han trabajado al menos un año antes de la fecha de nacimiento o adopción. En empresas con 100 o más empleados, no puede denegarse el derecho a trabajo a media jornada para cuidar de un niño. Donde haya menos de 100 emplea-

dos, el empleador puede denegar, después de consultar con el comité de empresa o los delegados de personal, el trabajo a media jornada, o el permiso, si se considera perjudicial a la producción y funcionamiento de la empresa. La negativa del empleador puede ser recurrida ante un tribunal industrial.

Duración. El trabajo a media jornada puede hacerse en cualquier momento del período hasta el tercer cumpleaños del niño. El período mínimo inicial es de un año y puede prolongarse a dos. Después de un período de un año, los trabajadores tienen derecho a retomar su antiguo trabajo en las mismas condiciones, o a pedir permiso paternal si trabajan a media jornada, o a prolongar aun más el período de trabajo a media jornada. Una vez que se ha concedido el trabajo a media jornada no se puede cambiar a trabajo a jornada completa antes de la finalización del período acordado, excepto bajo circunstancias excepcionales de muerte del niño, o de un significativo descenso en los ingresos familiares.

Condiciones. Mientras un empleado está trabajando a media jornada por cuidado, de un niño no puede tomar otro trabajo.

Horas de trabajo y horario. La mitad de las realizadas normalmente en el centro de trabajo. Es prerrogativa del empleador decidir sobre la distribución de las horas. Sin embargo, se requiere de las autoridades públicas que se aseguren que no haya abusos, tales como mayores horas a lo largo del período de fin de semana, para una madre de familia.

Prestaciones. Con fines de antigüedad, se computa el tiempo a trabajo parcial por cuidados de un niño lo mismo que el trabajo a jornada completa.

Condiciones de trabajo. Las normas, sobre derechos y condiciones de trabajo para trabajadores a tiempo parcial, de la Ordenanza N° 82-271 (5), son también de aplicación al trabajo a media jornada por cuidado de un niño (Ver en legislación protectora).

Otras disposiciones. Si, durante el período de trabajo a media jornada, hay un cambio en las técnicas o métodos de trabajo, el empleado tiene derecho, de acuerdo a las necesidades, a nueva formación.

II. Contratos de solidaridad. Jubilación parcial.

Antecedentes. “Los contratos de solidaridad” fueron creados en 1982 con arreglo al Código de Trabajo Francés con la finalidad principal de promover el empleo mediante medidas tales como la jubilación parcial (6 y 7).

Elegibilidad. Los trabajadores que hayan estado incluidos por diez años como mínimo en uno o más planes de la Seguridad Social Nacional están habilitados si tienen como mínimo 55 años, y no llegan a los 60 años de

edad.

Pueden estar hasta los 65 años de edad si no han hecho las cotizaciones requeridas para tener derecho a una pensión de vejez. No deben estar recibiendo pagos de los fondos del seguro de vida público, y ser físicamente aptos para el trabajo.

Procedimientos. Después de consultar con los representantes de los trabajadores, se firma un convenio entre una empresa y el Estado, por el que la empresa acuerda tomar trabajadores adicionales a cambio de los trabajadores de 55 años de edad en adelante que acepten cambiar el empleo de jornada completa a tiempo parcial.

Condiciones. La contratación de un nuevo, o nuevos empleados, debe hacerse dentro de los tres meses después que un empleado, o varios empleados, han empezado la jubilación parcial. El contrato no tiene que ser para el mismo trabajo. Por dos trabajadores que cambian de trabajo a jornada completa a media jornada puede contratarse a una persona a jornada completa, o a dos a tiempo parcial. La contratación debe ser de la forma de un contrato indefinido. Las personas que pueden ser contratadas incluyen a jóvenes que terminan contratos para la formación, a los que realizan o terminan formación práctica; y también la retención de jóvenes que disfruten de un curso de formación profesional. Son también válidos los contratos para la formación con empleo siempre y cuando sean contratos indefinidos. Este plan no puede ser usado con la finalidad de cambiar un contrato de un trabajador a tiempo determinado a uno indefinido. La prioridad para el contrato debe ser para ciertas categorías de los inscritos por desempleo: jóvenes menores de 25 años de edad; mujeres solteras o divorciadas (no casadas) o separadas; padres solteros y personas desempleadas que han utilizado sus derechos a prestaciones por desempleo. El empleador debe informar a la Agencia Nacional de Empleo de las ofertas de trabajo la empresa debe mantener el mismo nivel de empleo durante un año como mínimo.

Duración. El contrato entre la empresa y el Estado es por un año y puede ser renovado.

Horas de trabajo. La mitad del tiempo usual de trabajo.

Remuneración. El Gobierno proporciona una subvención a los empleados del 30 por ciento de su salario diario a jornada completa, hasta el máximo nivel salarial para las cotizaciones al plan de jubilación complementario nacional (que es de 40.000 francos franceses al mes al 31 de diciembre de 1988). Se paga esta subvención además del salario a media jornada.

Sanciones. Cualquier infracción a estas condiciones da lugar a la terminación del contrato, aunque aquellos trabajadores que ya están en jubilación

parcial continuarán recibiendo la subvención gubernamental. Si la empresa no regulariza la situación dentro de tres meses, es obligado devolver al Gobierno la suma pagada a los beneficiarios hasta su sexagésimo cumpleaños.

III. Contratos de solidaridad: Trabajo a media jornada por reducciones de plantilla potenciales.

Antecedentes. En 1987 unos decretos y órdenes gubernamentales dictaron disposiciones para los trabajadores mayores a jornada completa, amenazados por reducción de plantilla, para coger trabajo a tiempo parcial con ayuda del Fondo Nacional de Empleo (8 a 10).

Elegibilidad. Están habilitados los empleados entre 55 y 65 años de edad, a no ser que tengan 60 años como mínimo, y ya estén cualificados para una pensión de vejez. Deben también haber cotizado durante diez años a uno o más planes de seguridad social. Otras condiciones incluyen el haber trabajado continuamente a jornada completa durante un año como mínimo en la empresa; no estar en desempleo estacional; no estar cualificado para una pensión de vejez debido a incapacidad laboral; no pedir la liquidación de los créditos del seguro de vida estatal después de cambiar de trabajo de jornada completa a media jornada; y adherirse personalmente al acuerdo entre su empleador y el Gobierno.

Condiciones. Un contrato de solidaridad debe firmarse entre el Gobierno y una empresa que tenga dificultades económicas, con consulta previa al comité de empresa, o a los representantes del personal.

Duración. En tanto que el empleado continúe habilitado, y por el período para el que es válido el acuerdo.

Horas de trabajo. La mitad de las horas usuales de trabajo.

Remuneración. Además del salario a media jornada, los trabajadores reciben el 30 por ciento de su salario a jornada completa hasta el nivel de prestaciones de la Seguridad Social (seguro de desempleo), más un 25 por ciento de la cuantía por encima de las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el máximo del salario imponible, de acuerdo al plan de pensiones complementarias para inspectores (40.440 francos al mes en la fecha del 1 de julio de 1988).

Financiación de la paga suplementaria. La cotización del empresario se fija en el "contrato de solidaridad" con el Gobierno, y normalmente debe ser como mínimo del 1,5 por ciento del salario diario a jornada completa, por cada día trabajado a media jornada. En los casos de imposibilidad de pago

pueden hacerse detracciones.

IV. Jubilación anticipada

Antecedentes. Este plan permite a los empleados percibir parte de sus derechos de pensión de vejez al mismo tiempo que tienen un trabajo a media jornada (11 y 12).

Elegibilidad. Todos los trabajadores que han alcanzado la edad de pensión (generalmente 60 años, excepto para agricultores y personas que trabajan en profesiones liberales, cuya edad de jubilación es más alta) y que han estado incluidos en uno o más planes del seguro de vejez durante el período requerido para obtener la pensión de jubilación total. Los que estén incluidos en planes especiales que ofrecen pensiones más lucrativas solamente están habilitados en condiciones específicas.

Condiciones. Los trabajadores elegibles pueden trabajar a tiempo parcial con el mismo empleador, o con otro, de acuerdo a las normas sobre trabajo a tiempo parcial.

Remuneración. La cuantía de la pensión parcial varía de acuerdo a las horas trabajadas. Para el 60 al 80 por ciento de las horas a jornada completa, el porcentaje de pensión recibida es del 30 por ciento. Para el 40 al 59 por ciento es el 50 por ciento de la pensión, y para trabajo a media jornada menor que el 40 por ciento del tiempo a jornada completa, el porcentaje de pensión que se paga es el 70 por ciento. Si se cambian las horas de trabajo, el porcentaje de pensión se modifica de conformidad al final del periodo de 12 meses siguiente al pago de la pensión inicial. Si el empleado, trabaja de nuevo a jornada completa, o toma otro trabajo a tiempo parcial, se suspenden entonces los pagos de pensión parcial. Si el empleado deja de trabajar totalmente, se paga entonces la pensión total.

Pensiones. El trabajo a tiempo parcial, según este plan de jubilación parcial, no admite la adquisición de derechos posteriores con finalidad de jubilación.

V. Trabajo a tiempo parcial en el Servicio Público.

Trabajo a tiempo parcial general.

Antecedentes. La posibilidad para el trabajo a tiempo parcial ha estado a disposición de los funcionarios públicos desde 1959, y fué extendida en 1982 a los funcionarios de carrera e interinos de las comunidades locales y sus oficinas de administración pública, así como a los funcionarios estatales

sin experiencia. En 1986 se concedió también a los funcionarios interinos del Estado y al personal de hospitales la oportunidad de trabajo a tiempo parcial (13 a 18).

Horas de trabajo. No pueden ser menores que las de media jornada y pueden ser de hasta un máximo del 90 por ciento del trabajo a jornada completa para la misma categoría.

Condiciones. El funcionario tiene que pedir el trabajo a tiempo parcial por seis meses como mínimo, que puede renovarse bajo petición con dos meses de antelación a la expiración de este período. Se conceden permisos teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en particular por continuidad, y del número total de funcionarios a tiempo parcial. Los funcionarios públicos estatales interinos deben haber estado empleados continuamente durante un año como mínimo a jornada completa. Los funcionarios sin experiencia no deben estar matriculados en una institución de formación.

Vuelta al trabajo a jornada completa. Después del período de trabajo a tiempo parcial, se garantiza el derecho al trabajo a jornada completa en el mismo o equivalente puesto. No se puede hacer de nuevo trabajo a tiempo parcial antes de que haya transcurrido el período de seis meses.

Prestaciones. Los derechos, prestaciones y gratificaciones de los funcionarios a tiempo parcial son los mismos que los de los funcionarios a jornada completa con el mismo grado, de una forma estrictamente proporcional, de acuerdo a la duración del servicio. Las ayudas por transporte son las mismas que las de los funcionarios a jornada completa. Las ayudas familiares no pueden ser inferiores a la cantidad mínima recibida por un funcionario a jornada completa con el mismo número de hijos. Los funcionarios a tiempo parcial perciben paga de enfermedad y prestaciones proporcionales. Si están con permiso de enfermedad cuando expira su período de trabajo a tiempo parcial, recobran sus derechos a prestaciones de acuerdo con la condición legal a jornada completa. Los períodos de trabajo a tiempo parcial, con fines de antigüedad, se computan como a jornada completa.

Jubilación parcial en el servicio público.

Antecedentes. Los funcionarios han tenido derecho desde 1982 (19) a la jubilación parcial. La prórroga más reciente ha sido por dos años hasta el final de 1990.

Elegibilidad. Funcionarios públicos con 55 años de edad como mínimo que no hayan ya causado derecho para una pensión. Una vez que han cumplido las condiciones habilitadoras para una pensión, no son ya elegibles

para este plan.

Horas de trabajo. Trabajo a media jornada.

Remuneración. Además del salario proporcional, perciben el 30 por ciento del salario a jornada completa, de forma que su salario global alcance el 80 por ciento de sus ingresos anteriores.

Prestaciones. Los funcionarios a media jornada reciben gratificaciones proporcionales. Son tratados igualmente que los funcionarios a jornada completa para los efectos de los cálculos de pensiones. Durante los tres años precedentes a la edad a la que tienen derecho a pensión, los funcionarios de carrera pueden dejar de trabajar, y recibir el 75 por ciento de la pensión para la que ellos causarían derechos. Los funcionarios interinos perciben el 70 por ciento.

VI. Costes reducidos de la Seguridad Social por el trabajo a Tiempo parcial

Antecedentes. Para reducir los costes de las cotizaciones requeridas de los empleadores y empleados a ciertos planes de la Seguridad Social, se publicó una Ley en 1986 (20), que provee una reducción proporcional del salario máximo imponible para las cotizaciones a la Seguridad Social.

Elegibilidad. Aquellos trabajadores cuyo salario es superior al salario máximo mensual imponible para las cotizaciones a la Seguridad Social (10.110 francos franceses al 1 de julio de 1988). Para el seguro de desempleo el techo es más alto (40.440 francos franceses).

Condiciones. Esta medida es solamente aplicable al seguro de accidentes de trabajo, ayudas familiares, pensiones de vejez, planes de pensiones complementarias y seguro de desempleo. No es aplicable a la paga por enfermedad, seguro de enfermedades, maternidad e invalidez.

Prestaciones. La tasa del porcentaje de reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social se calcula dividiendo el salario máximo mensual imponible (10.100 francos franceses) por el salario a jornada completa. Por ejemplo, si en vez de contratar a una persona a jornada completa por 12.000 francos franceses al mes, se contratan dos trabajadores a tiempo parcial por 6.000 francos franceses cada uno, el porcentaje de reducción es entonces equivalente a 10.110 francos franceses dividido por 12.000 francos franceses, o sea el 84,25 por ciento.

Aplicado esto a cada salario de 6.000 francos franceses, da como resultado unas cotizaciones a pagar sobre dos veces 5.050 francos franceses (6.000 francos franceses multiplicado por el 84,25 por ciento), esto es 10.110 fran-

cos franceses, distintos de los 12.000 francos franceses para el salario a jornada completa.

Fuentes

- 1 - Ley N^o 84-9 modificando el Código de Trabajo Francés relativa a permiso paternal y a trabajo a tiempo parcial para cuidar de un hijo de 4 de enero de 1984 (Journal Official, N^o 4, de 5 de enero de 1984, página 174).
- 2 - Ley N^o 86-1307 relativa a la duración del permiso paternal y a trabajo a media jornada para cuidar de un hijo de 29 de diciembre de 1986 (Journal Official, N^o 302, de 30 de diciembre de 1986, página 15.771).
- 3 - Debate en la Asamblea Nacional sobre distribución de las horas de trabajo a media jornada para criar un hijo (Journal Official, Asamblea Nacional, de 20 de diciembre de 1983, página 6752).
- 4 - Manifiesto de la Secretaría de Estado de Trabajo a la Asamblea Nacional sobre normas para trabajo a media jornada para cuidar un hijo (Journal Official, Asamblea Nacional, de 25 de noviembre de 1983, página 5673).
- 5 - Ordenanza N^o 82-271 respecto a trabajo a tiempo parcial, de 26 de marzo de 1982 (Journal Official, N^o 74, de 28 de marzo de 1982, página 953).
- 6 - Artículo L. 322-4 del Código de Trabajo Francés, modificado por la Ordenanza N^o 84-198, de 21 de marzo de 1984 (Journal Official, N^o 69, 22 de marzo de 1984, página 896).
- 7 - Circular N^o 8/85 de la Delegación de Empleo definiendo derechos y obligaciones de los empleadores en relación con los contratos de solidaridad por jubilación parcial, de 5 de febrero de 1985 (Legislation Sociale, D. 4, N^o 5646, de 20 de mayo de 1985, citada en "Trabajo a tiempo parcial trabajo intermitente", en Liaisons Sociales, N^o 10369, de 30 de diciembre de 1988, página 55).
- 8 - Decreto N^o 87-269 y Decreto N^o 87-270 sobre trabajo a media jornada por reducción de plantilla potencial, de 15 de abril de 1987 (Journal Official, N^o 91, de 17 de abril de 1987, página 4379).
- 9 - Orden de 15 de Abril de 1987 (Journal Official, N^o 91, de 17 de abril de 1987, página 4379).
- 10 - Orden de 15 de septiembre de 1987 (Journal Official, N^o 227, de 1 de octubre de 1987, página 11.466).
- 11 - Ley N^o 88-16 sobre jubilación parcial, de 5 de enero de 1988 [Artículos

- R. 351-39 a R 351-44 del Código de la Seguridad Social (CSS)] (Journal Official, N° 112, de 21 de diciembre de 1985).
- 12 - Decreto N° 88-493 sobre seguro de vejez, de 2 de mayo de 1988 (Journal Official N° 104, de 4 de mayo de 1988, página 6086).
 - 13 - Ordenanza N° 82-296 sobre funcionarios, de 31 de marzo de 1982 (Journal Official, N° 76, de 2 de abril de 1982, página 1007).
 - 14 - Decreto N° 82-624 sobre funcionarios, de 20 de julio de 1982 (Journal Official N° 166; de 23 de julio de 1982, página 2351).
 - 15 - Decreto N° 84-956 sobre funcionarios, de 25 de octubre de 1984 (Journal Official, N° 250, de 27 de octubre de 1984, página 3364).
 - 16 - Ley N° 86-33 respecto a personal de hospitales públicos, de 9 de enero de 1986 (Journal Official, N° 7, de 11 de enero de 1986, página 535; rectificada, Journal Official N° 15, de 18 de enero de 1986, página 892).
 - 17 - Decreto N° 82-626 para funcionarios sin experiencia, de 20 de julio de 1982 (Journal Official, N° 166, de 23 de julio de 1982, página 2354).
 - 18 - Decreto N° 86-83 sobre funcionarios no titulares, de 17 de enero de 1986 (Journal Official, N° 14, de 19 de enero de 1986, página 953).
 - 19 - Ordenanza N° 82-297 y Ordenanza N° 82-298 sobre jubilación parcial, de 31 de marzo de 1982 (Journal Official, N° 78, de 2 de abril de 1982, páginas 1009 y 1011).
 - 20 - Decreto N° 81-540 sobre trabajo a tiempo parcial, de 12 de mayo de 1981 (Journal Official, N° 114, de 15 de mayo de 1981, página 1452); y Ley N° 86-75 sobre cotizaciones a la Seguridad Social por trabajo a tiempo parcial, de 17 de enero de 1986 (Journal Official, N° 15, de 18 de enero de 1986, página 888).

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

I. Jubilación parcial

Antecedentes. Una nueva Ley sobre trabajo a tiempo parcial para empleados que se acercan a la edad de jubilación -la ley de tiempo Parcial de Trabajadores Mayores (2)- entró en vigor el 1 de enero de 1989. Su finalidad es facilitar la transición de la vida de trabajo a la jubilación, y al mismo tiempo la creación de empleo. La Ley sustituye a los convenios de jubilación anticipada (3) introducidos en 1984. La nueva Ley no permite por más tiempo la jubilación anticipada. Por el contrario, provee trabajo a media jornada previo a la jubilación (1 a 3).

Elegibilidad. Todos los trabajadores de 58 años o más, son elegibles hasta que alcanzan la edad normal de jubilación de 65 años. El trabajador debe tener un trabajo a jornada completa y debe haber estado empleado y haber cotizado al plan de seguro de desempleo (o inscrito como desempleado) durante 1.080 días como mínimo (tres años) en los últimos cinco años. No debe coger trabajo adicional retribuido fuera del trabajo a tiempo parcial, a no ser que su trabajo adicional lo estuviera ya haciendo durante los cinco años precedentes al nuevo convenio. La petición para trabajo a tiempo parcial debe hacerse antes del 31 de diciembre de 1992.

Los empleadores solo están obligados a aceptar solicitudes para trabajo a tiempo parcial de trabajadores elegibles, si esto se incluye en convenios colectivos o de empresa, y solo hasta el 5 por ciento de sus empleados. No se pide a los empleadores con menos de 50 empleados que participen en el plan.

Horas de trabajo. Los empleados elegibles pueden trabajar la mitad de su tiempo de trabajo regular semanal, siempre y cuando trabajen 18 horas como mínimo. En el caso de organizaciones de horas de trabajo flexibles, el promedio mensual debe ser la mitad de su tiempo de trabajo normal, pero como mínimo 18 horas a la semana.

Remuneración. Además de la mitad de sus salarios regulares, los trabajadores perciben un 20 por cien adicional de su salario a tiempo parcial. Este 20 por ciento no está sujeto al impuesto por ingresos, o a las cotizaciones a la Seguridad Social. En el caso de enfermedad, trabajo a tiempo reducido o desempleo, los trabajadores perciben sus salarios integros.

Pensiones. El empleador debe realizar los pagos para llevar las cotizaciones de pensión del empleado al nivel correspondiente al 90 por ciento del salario a jornada completa.

Subvención para el empleador. El empleador puede reclamar la subvención del 20 por ciento del salario y las cotizaciones extras de pensión al Instituto de Empleo Federal (que administra el Seguro de Desempleo), pero solamente sí los trabajadores desempleados son contratados por las horas hechas disponibles por el trabajo a tiempo parcial.

II. Trabajo a tiempo parcial durante el permiso paternal

La Ley sobre permiso y ayudas por cuidados de un hijo (4) proporciona a los empleados con independencia de su sexo, la posibilidad de tomar permiso paternal no remunerado hasta el primer cumpleaños del niño. Durante este período, los empleados reciben una ayuda mensual por cuidados del niño

pagada por el gobierno federal.

El trabajo a tiempo parcial por debajo de las 18 horas semanales (el límite para las cotizaciones al seguro de desempleo) se permite, sin pérdida de esta ayuda. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial según esta disposición solo puede hacerse para el mismo empleador anterior al permiso paternal.

III. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes La Ley de Funcionarios (5) tiene dos clases de disposiciones que permiten el trabajo a tiempo parcial. La primera (disposiciones de tiempo parcial general) tiene la finalidad de la promoción de empleo. No se pide una gratificación especial al trabajador. Las disposiciones en vigor terminan el 31 de diciembre de 1990, pero se está discutiendo una ampliación hasta 1993. La segunda forma de trabajo a tiempo parcial es por razones familiares. No hay fecha de expiración en este caso.

Tomadas conjuntamente, ambas formas de trabajo a tiempo parcial, no deben exceder normalmente de 18 años o, en casos excepcionales, de 23 años (5 y 6).

Disposiciones generales sobre tiempo parcial

Elegibilidad. Todos los funcionarios.

Duración. Hasta un total de diez años.

Condiciones. El funcionario a tiempo parcial no debe aceptar un empleo regular adicional, y solo puede aceptar trabajo ocasional remunerado en la medida que esto se hubiera permitido si trabajara a jornada completa. La violación de esta norma conduce a una retirada del permiso para trabajar a tiempo parcial. Las autoridades responsables pueden conceder excepciones a esta regla, si no son contrarias a los fines iniciales del trabajo a tiempo parcial.

Horas de trabajo. Puede permitirse a los funcionarios reducir su tiempo normal de trabajo hasta el 50 por ciento, si están trabajando en áreas en las que fuera de interés público emplear funcionarios adicionales, y no existen razones importantes en contra de esto.

Cambios entre trabajo a jornada completa y a tiempo parcial. Solo es posible un cambio en la duración de las tareas a trabajo a tiempo parcial, o una vuelta al trabajo a jornada completa durante el período solicitado, con el permiso de las autoridades responsables.

Pensiones. El trabajo a tiempo parcial reduce los pagos de pensiones de

una forma proporcional

Trabajo a tiempo parcial por razones familiares

Elegibilidad. Todos los funcionarios que tengan que cuidar de un hijo menor de 18 años, o de un pariente que viva en la misma casa y que tiene un certificado médico de necesidad de cuidados.

Duración. Hasta un total de 15 años.

Horas de trabajo. Se autorizan reducciones del tiempo de trabajo regular hasta del 50 por ciento.

Pensiones. El trabajo a tiempo parcial reduce el pago de pensiones de forma proporcional. El trabajo a tiempo parcial después del nacimiento de un hijo se computa como trabajo a jornada completa para el cálculo de pensiones, hasta que el niño ha alcanzado la edad de 6 meses.

Comentarios. Las nuevas disposiciones entraron en vigor en julio de 1984. En junio de 1986, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en la función pública federal se había incrementado en un 25 por ciento, hasta un total de 770.000 (el total de funcionarios a jornada completa era de 4,59 millones). Un estado, la Baja Sajonia, hizo uso de la disposición para obligar a todos los nuevos funcionarios a aceptar el trabajo a tiempo parcial a un 75 por ciento de las horas semanales normales. Otro estado renunció a unas ideas similares como consecuencia de las quejas del sindicato de funcionarios.

Fuentes

- 1 - Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales): Zeit-Gewinn durch gleitenden Übergang in den Ruhestand (Ahorro de tiempo mediante una transición progresiva a la jubilación) (Bonn, enero de 1989.)
- 2 - Ley de Tiempo Parcial para Personas Mayores para promover una transición progresiva a la jubilación, de 20 de diciembre de 1988 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 59, de 23 de diciembre de 1988, página 2343).
- 3 - Ley de Jubilación Previa para facilitar la transición de la vida de trabajo a la jubilación de 13 de abril de 1984 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 19 de abril de 1984, página 601).
- 4 - Ley sobre permiso y ayuda por el cuidado de un niño, de 6 de diciembre de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 58, de 12 de diciembre de 1985, página 2154).

- 5 - Ley Federal de funcionarios, con enmiendas al 27 de febrero de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 13, de 6 de marzo de 1985, página 480).
- 6 - Ley de apoyo a funcionarios, modificada el 6 de diciembre de 1985 (Bundesgesetzblatt, Parte I, N° 58, de 12 de diciembre de 1985, página 2161).

ITALIA

I. Trabajo a tiempo parcial para jóvenes en programas comunitarios

Antecedentes. Una nueva iniciativa del Gobierno Italiano para reducir el desempleo de jóvenes, particularmente en el "mezzogiorno" (Sur de Italia), se introdujo por la Ley de Financiación de 1988 (1). Prevee la financiación de proyectos de interés público por un máximo de 12 meses (renovable hasta 24 meses para los proyectos de gran calidad), patrocinados por organismos públicos, compañías, asociaciones, organismos profesionales, y realizados, sin ánimo de lucro por organizaciones de contratistas. Los proyectos requieren la contratación de jóvenes a trabajo a tiempo parcial, que son financiados durante los años 1988, 1989 y 1990 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Elegibilidad. Jóvenes entre 18 y 29 años de edad que estén desempleados e inscritos en las listas de empleo.

Procedimientos. Las propuestas de proyectos se presentan a la oficina de empleo regional, la cual comprobando que son conformes al modelo preparado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las presentan a la comisión de empleo regional para su aprobación. Los jóvenes son contratados por tiempo determinado basándose en la duración del proyecto.

Horas de trabajo. El trabajo a tiempo parcial es por un máximo de 80 horas de trabajo al mes.

Remuneración. 6.000 liras italianas por cada hora realmente trabajada. Esta cantidad sustituye a las prestaciones de desempleo debidas, por los días en que es pagada.

Prestaciones. Son aplicables las disposiciones de la Seguridad Social para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores también reciben ayudas familiares. Durante el período de trabajo, permanecen inscritos en las listas de las oficinas de empleo.

II. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. Italia ha estado experimentando desde finales de los años 1970 el empleo a tiempo parcial en el servicio público. Varios decretos han revisado las disposiciones. Estos fueron refundidos en diciembre de 1988 en una Ley de bases (2) que regula el trabajo a tiempo parcial de los funcionarios. La Ley regula el trabajo a tiempo parcial para los empleados existentes y los nuevos contratos en todos los organismos gubernamentales, incluyendo los autónomos. Un próximo decreto regulará especificaciones adicionales.

Elegibilidad. Todos los funcionarios, ya estén empleados a jornada completa, o recientemente contratados, pueden solicitar el trabajo a tiempo parcial.

Condiciones. El número de trabajos a tiempo parcial a establecer se limita al 25 ó 50 por ciento (dependiendo del tipo de organismo público) de todas las vacantes que se originen.

Horas de trabajo. El número de horas trabajadas no debe ser menor de un 50 por ciento de las horas normales mensuales.

Remuneración. Los trabajadores a tiempo parcial perciben salario proporcional.

Prestaciones. El trabajo a tiempo parcial se computa como trabajo a jornada completa para la antigüedad en relación con los derechos de pensión.

Las cuantías de las prestaciones de pensión y las gratificaciones de terminación del servicio, se calculan en proporción a las horas trabajadas.

Fuentes

- 1 - Ley de 1988 de Financiación, Ley N° 67, de 11 de marzo de 1988 (Gazzeta Ufficiale della Republica Italiana, N° 61, de 14 de marzo de 1988, suplemento ordinario).
- 2 - Ley N° 554 referente a las normas relativas al empleo público, de 24 de diciembre de 1988 (Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana, N° 1, de 2 de enero de 1989, página 3).

LUXEMBURGO

Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. La Ley de Funcionarios (1) incluye dos clases de disposi-

ciones sobre trabajo a tiempo parcial. La primera se aplica a los funcionarios inmediatamente después del permiso por maternidad, adopción o paternal. La segunda se aplica a los funcionarios que crían uno o más hijos menores de 15 años de edad, o que quieren tomar trabajo a tiempo parcial por razones personales razonables, profesionales o familiares.

Trabajo a media jornada posterior a la maternidad, adopción o permiso paternal

Elegibilidad. Los funcionarios tienen derecho a trabajo a tiempo parcial después del permiso por maternidad, adopción o paternal. Esto es de aplicación a los funcionarios masculinos o femeninos cuyos esposos han estado con permiso por maternidad o adopción.

Duración. Hasta que el niño ingresa en la escuela primaria.

Horas de trabajo. Se permite el trabajo a media jornada.

Condiciones. La petición solo se puede hacer una vez para cada permiso por maternidad, adopción o paternal, y debe hacerse al menos con un mes de antelación a la expiración de dicho permiso. El período solicitado para trabajo a tiempo parcial debe ser por años completos y no puede acortarse ni renovarse salvo en circunstancias inusuales, a no ser que tenga lugar un nuevo embarazo o adopción que dé a los empleados el derecho a permiso por maternidad, adopción o paternal. El trabajo a media jornada debe comenzar inmediatamente después del permiso paternal, por adopción o por maternidad sin ningún permiso retribuido o trabajo a jornada completa en el intermedio.

Los funcionarios a tiempo parcial no pueden hacer otro trabajo adicional retribuido a no ser que obtengan permiso del Gobierno, excepto para la investigación científica, publicación de libros o artículos, actividades artísticas o sindicales.

Prestaciones. El período de trabajo a tiempo parcial se computa como trabajo a jornada completa para el cálculo de pagos por antigüedad dentro de las categorías, y para los aumentos generales de salario, pero no se computa como tiempo para promoción, ni para la admisión a exámenes de promoción. En relación con los cálculos de pensión, el primer año se computa como trabajo a jornada completa, mientras que el tiempo restante se computa como trabajo a media jornada.

Vuelta al trabajo a jornada completa. Después de que el período de trabajo a tiempo parcial ha finalizado, el retorno al trabajo a jornada completa solo es posible si hay una vacante a jornada completa en la administración implicada. Si no sucede esto, el período de trabajo a tiempo parcial se prolonga hasta que tal vacante aparezca.

Empleo adicional. Puede contratarse un empleado temporal para la media vacante producida por un funcionario a tiempo parcial. Si dos funcionarios de condición similar y de la misma administración toman permiso a tiempo parcial, puede contratarse a un empleado adicional a jornada completa provisional o permanentemente.

Trabajo a tiempo parcial para criar a un hijo o por otras razones.

Elegibilidad. Cualquier funcionario que tenga un hijo menor de 15 años de edad, o que quiera trabajar a media jornada por razones personales razonables, profesionales o familiares, con la excepción de ciertas categorías especiales, y de los que ocupan ciertos puestos tales como directores o subdirectores de departamentos, secciones o escuelas.

Duración. Sin límite.

Horas de trabajo. Solo es posible el trabajo a media jornada.

Condiciones. La solicitud para trabajo a media jornada debe hacerse para años completos y solo puede hacerse para el período total deseado. El período concedido no puede ser acortado ni renovado, excepto en circunstancias inusuales, o en el caso de maternidad o adopción. No debe hacerse un trabajo adicional retribuido durante este período, a no ser que el funcionario obtenga permiso del Gobierno, excepto para investigación científica, publicación de libros o artículos, actividades artísticas o sindicales.

Prestaciones. El período se computa como trabajo a jornada completa para el cálculo de pagos por antigüedad dentro de las categorías, y para los aumentos generales de paga, pero no se computa como tiempo para la promoción o para admisión a exámenes de promoción, o cálculos de pensiones.

Vuelta al trabajo a jornada completa. Igual que para el trabajo a tiempo parcial después del permiso paternal, por maternidad o por adopción.

Empleo adicional. Igual que para el trabajo a tiempo parcial después del permiso paternal, por maternidad o por adopción.

Fuente

- 1 - Texto refundido de la ley sobre el estatuto general de funcionarios estatales, de 4 de agosto de 1987 (Memorial, N° 64, de 4 de agosto de 1987, página 1508).

NUEVA ZELANDA

Empleo a tiempo parcial permanente en el Servicio Público

Antecedentes. La Comisión de Servicios Estatales y la Asociación del Servicio Público, en un memorandum de la Comisión de agosto de 1986, acordó fomentar el trabajo a tiempo parcial estableciendo trabajos a tiempo parcial entre el personal permanente del servicio público (administración central). Esto permitirá el empleo a tiempo parcial como una opción a la carrera. Antes, los empleados a tiempo parcial eran contratados como trabajadores temporales (1).

Procedimientos. Los departamentos recibieron instrucciones para asesorar, con vistas al nombramiento como personal permanente, a todas las personas en trabajos a tiempo parcial, excepto los camareros y personas de la limpieza, que no están habilitados para trabajos permanentes. Además, los trabajos a tiempo parcial deben establecerse donde un departamento identifica un trabajo que puede ser ocupado eficazmente a tiempo parcial, o cuando un empleado individual desea trabajar a tiempo parcial por razones personales.

Prestaciones. Los funcionarios a tiempo parcial reciben las mismas prestaciones y tienen la misma condición que los funcionarios de carrera.

Los cambios llevan aparejados los derechos de petición contra la falta de promoción, acción disciplinaria o despido, y una mayor estabilidad en el trabajo.

Comentarios. Hasta el 31 de enero de 1987, se ha dado una condición permanente a 445 trabajos a tiempo parcial temporal y a 159 trabajadores asalariados. Además se han aprobado 66 peticiones del personal.

Fuente

- 1 - Nueva Zelanda. Informe de la Comisión de Servicios Estatales para el año finalizado de 31 de marzo de 1987.

NORUEGA

Trabajo a tiempo parcial para empleados que han llegado a la edad de pensión

Antecedentes. Desde 1974, los trabajadores que han llegado a la edad de

pensión (67 años) pueden, en ciertas condiciones, continuar trabajando sobre una base a tiempo parcial hasta la edad de 70 años (1).

Elegibilidad. Empleados que han trabajado durante tres años como mínimo entre los 16 y 67 años, y que han llegado a la edad de 67 años.

Duración. Hasta los 70 años de edad.

Condiciones. El plan pide la participación voluntaria de los trabajadores y empleadores. Se pide, sin embargo, a los empleadores que investiguen la posibilidad de que el trabajador continúe trabajando en una base a tiempo parcial.

Horas de trabajo. Se puede hacer una reducción del tiempo normal de trabajo en un 25, 50 o 75 por ciento.

Remuneración. Además de salario proporcional, los trabajadores perciben parte de sus prestaciones por pensión. El salario y las prestaciones por pensión no deben exceder del 80 por ciento de la paga antigua a jornada completa.

Fuente

- 1 - Ley del Seguro Nacional N°12 de 17 de junio de 1966 (Norsk Lovtidend, Parte I, N° 23, de 1966), modificado posteriormente por la Ley N° 77 de 18 de diciembre de 1987 (Norsk Lovtidend, Parte I, N°26, de 1987). Legislative Series, de 1970, Nor. 1; Legislative Series de 1971, Nor. 2.

POLONIA

I. Trabajo a tiempo parcial para pensionistas

Antecedentes. En 1982 se aprobó una ley especial (1) que regula las condiciones y procedimientos de remuneración para pensionistas que hacen trabajo a tiempo parcial.

Elegibilidad. Todos los pensionistas.

Horas de trabajo y horario. El horario y las horas de trabajo se acuerdan para cada caso individual.

Remuneración. Los pensionistas que trabajan a tiempo parcial pueden recibir su pensión completa si su salario por trabajo a tiempo parcial no excede de un cierto nivel establecido por el Consejo de Ministros. Si se supera este nivel, la pensión se reduce a renglón seguido.

Esta reducción, sin embargo, no se aplica si los pensionistas trabajan en una ocupación para la que hay insuficiencia de personal.

II. Trabajo a tiempo parcial para mujeres con hijos pequeños

Antecedentes. Una Orden de 1981 del Consejo de Ministros, puesta en práctica mediante una Notificación (2), se aplica a las mujeres que tienen hijos pequeños y que trabajan a tiempo parcial. Sus disposiciones ayudan a las mujeres a criar a los hijos combinándolo con su trabajo, su vida social y sus responsabilidades familiares.

Elegibilidad. Todas las mujeres trabajadoras que crien un hijo de 6 meses a 4 años de edad.

Horas de trabajo. Las horas de trabajo no deben exceder de la mitad de las horas normales trabajadas en la empresa.

Otras disposiciones. Como norma, una madre que trabaja a tiempo parcial, lo hace en la empresa donde ha estado trabajando antes. Si la empresa no puede proporcionarle un trabajo a tiempo parcial, ella puede emplearse a tiempo parcial en otra empresa.

Fuentes

- 1 - Ley respecto a la estabilidad de pensión para los trabajadores y sus familias de 14 de diciembre de 1982 (Dzennik ustaw Polskiej Rzeczypospolitej ludowej, N° 40, Texto 267, de 1982).
- 2 - Notificación del Ministerio de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales respecto a la publicación de la Orden del Consejo de Ministros de 17 de julio de 1981 respecto al permiso por crianza de hijos, de 2 de enero de 1985 (Dzennik ustaw Polskiej Rzeczypospolitej ludowej, N° 2, Texto 10, de 1985).

PORTUGAL

Normas Generales

En 1971 el Gobierno aprobó la legislación sobre trabajo a tiempo parcial. Establece que los convenios colectivos de trabajo fijarán, cuando lo permitan la naturaleza de las actividades o trabajos implicados, las normas para los acuerdos del trabajo a tiempo parcial. Estas darán prioridad a las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, a los trabajadores con capacidad

disminuida para el trabajo, y a los trabajadores que asistan a instituciones de formación intermedia o avanzada (1).

I. Trabajo a tiempo parcial para trabajadores con responsabilidades familiares

Antecedentes. De acuerdo con la Constitución de Portugal, la familia es el elemento fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección por la sociedad y el Estado. Además, los padres y madres deben ser protegidos en la realización de sus deberes para con sus hijos, para que al mismo tiempo puedan trabajar. En un Decreto aprobado en 1980, el Gobierno pide la generalización de los acuerdos de trabajo a tiempo parcial que permitan la reconciliación de las actividades profesionales con las responsabilidades familiares (2). Se aprobó en 1984 una ley sobre protección por maternidad y paternidad (3). Las condiciones para el trabajo a tiempo parcial establecidas en esta ley y en la normativa posterior (4) se describen a continuación.

Elegibilidad. Todos los asalariados con hijos menores de 12 años de edad, incluyendo los adoptados o a su cuidado. Están excluidos los trabajadores en puestos ejecutivos y de dirección.

Duración. Seis meses como mínimo, y tres años máximo a no ser que se convenga de otra manera.

Horas de trabajo y horario. A no ser que se convenga de otra manera el tiempo de trabajo será la mitad de las horas normales. Puede realizarse por la mañana o por la tarde, o en tres días de la semana, según se requiera.

La solicitud para trabajo a tiempo parcial debe presentarse por escrito al empleador con un mes como mínimo de antelación, indicando la duración y distribución de las horas a la semana. El empleador debe conceder la petición, a no ser que se justifique la denegación por razones explícitas que afecten al funcionamiento de la empresa, o en el caso de que el trabajador sea indispensable.

Remuneración y prestaciones. El trabajo a tiempo parcial se computa proporcionalmente a la duración del servicio, y da derecho al trabajador a remuneración proporcional y a otras prestaciones, pero no al permiso para la comida si solamente trabaja parte del día.

Otras disposiciones. Durante el período del trabajo a tiempo parcial, no se permite al empleado trabajar en cualquier actividad que sea incompatible con el fin para el que se concedió el trabajo a tiempo parcial. El empleador puede emplear a otro trabajador de reemplazo para los períodos no trabajados por el empleado. Al final del período de trabajo a tiempo parcial, el

empleado debe ser reintegrado a trabajo a jornada completa; sin embargo se puede acordar por las partes una prórroga adicional.

II. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. El trabajo a tiempo parcial en el servicio público se introdujo en 1980. Se justificó como un factor del progreso económico y social y una forma de flexibilidad de la vida del trabajo, que tendría ventajas para la administración y para los funcionarios (5 y 6).

Elegibilidad. Todos los funcionarios, excepto los que están en puestos ejecutivos o directivos, que hayan completado tres años de servicio como mínimo en la administración, y que se encuentren en cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) Tienen que cuidar de un hijo menor de 12 años de edad (adoptado o bajo su tutela).
- b) Tienen que cuidar de parientes que están enfermos o cuya situación específica requiere su cuidado y custodia directos.
- c) Tienen que cuidar de parientes minusválidos.
- d) Quieren asistir a la esposa, padre o abuelo que, después de un accidente o grave enfermedad, están en una situación en la que necesitan la presencia de una tercera persona.
- e) Tienen una deficiencia o grave enfermedad, y el comité médico recomienda el trabajo a tiempo parcial.
- f) Hacen cursos de varios niveles con vistas a obtener diplomas académicos que les permitirán progresar en su carrera en el servicio público.

La duración mínima de servicio exigida no se aplica a las personas en las situaciones a), b) y c) y puede no considerarse en el caso d).

Procedimientos. Las solicitudes para el permiso del trabajo a media jornada se remiten al ministro competente junto con la justificación requerida y la aprobación del director general o su sustituto, quien tiene que indicar si es conveniente para el servicio. En ausencia de contestación en 20 días, se considera aprobada la solicitud. Sin embargo, el derecho al trabajo a tiempo parcial se aplicará de forma que no perturbe el normal funcionamiento del servicio. Si el número de solicitantes es tal como para cuestionar el funcionamiento normal del servicio u oficina, el número aceptado y las condiciones se fijarán mediante un acuerdo entre el jefe y los funcionarios interesados.

Duración. La autorización es válida para seis meses contados desde la fecha de su publicación en el Diario da República, y se considerará automáticamente prorrogada si la administración no toma la iniciativa para finali-

zarla, y el funcionario no solicita volver al horario normal con un preaviso de un mes. El anuncio de formalización del retorno del funcionario a las horas normales de trabajo debe publicarse también en el Diario da República.

Horas de trabajo. Solo es posible el trabajo a media jornada. No se autorizan las horas extraordinarias a los funcionarios a tiempo parcial.

Condiciones. No se autoriza a los trabajadores a media jornada aceptar otro empleo. El trabajo en base a media jornada no afecta de ninguna manera a la relación de empleo con la administración.

Remuneración y prestaciones. El trabajo a media jornada se paga con una cuantía del 50 por ciento de la cantidad establecida para la categoría implicada. Se computa proporcionalmente para la antigüedad. El funcionario tiene los mismo derechos, deberes y pluses que los otros funcionarios de la misma categoría, incluyendo el derecho a promoción, excepto para puestos que están excluidos del derecho al trabajo a tiempo parcial.

Fuentes

- 1 - Decreto legislativo Nº 409 para establecer nuevas disposiciones legales respecto a horas de trabajo, de 27 de septiembre de 1971 (Diario Do Governo, Nº 228, de 27 de septiembre de 1971, página 1393). Legislative Series de 1971, Por. 1.
- 2 - Decreto-Ley Nº 503/80 de 20 de octubre de 1980 (Diario Da República, Series I, Nº 243, de 20 de octubre de 1980, página 3498).
- 3 - Ley Nº 4/84 sobre protección por paternidad y maternidad, de 5 de abril de 1984 (Diario da República, Series I, Nº 81, de 5 de abril de 1984, página 1149).
- 4 - Decreto-Ley Nº 136/85 de 3 de mayo de 1985 regulando la ejecución de la Ley Nº 4/84, modificada por el Decreto legislativo Nº 154/88, de 29 de abril de 1988 (Diario da República, Series I, Nº 99, de 29 de abril de 1988, páginas 1740-1742).
- 5 - Decreto-Ley Nº 167/80 de 29 de mayo de 1980 (Diario Da República, Serie I, Nº 124, de 29 de mayo de 1980, página 1231), modificado por el Decreto-Ley Nº 9/86, de 17 de enero de 1986 (Diario da República, Series I, Nº 14, de 17 de enero de 1986, página 157).
- 6 - Decreto-ley Nº 135/85, de 3 de mayo de 1985 (Diario da República, Series I, No. 101, 3 de Mayo de 1985, página 1159).

ESPAÑA

Jubilación parcial

Antecedentes. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 incluye disposiciones generales sobre jubilación parcial como parte de la legislación general sobre trabajo a tiempo parcial (1). La posibilidad de jubilación parcial está unida a los contratos de relevo a tiempo parcial que se hacen con trabajadores desempleados. Una Real Orden de 1984 regula los contratos a tiempo parcial, de relevo y de jubilación parcial con más detalle (2). La finalidad formulada por esta legislación es la de redistribuir el trabajo disponible, y al mismo tiempo mejorar las condiciones para los que están cercanos a la jubilación (1 a 3).

Elegibilidad. Trabajadores a los que les falta tres años para la edad de jubilación (65 años) y que ya tienen otras condiciones cualificadoras tales como 15 años de cotización al plan nacional de pensiones (ver legislación protectora para detalles adicionales sobre condiciones de cualificación).

Horas de trabajo. Las horas de trabajo se reducen a la mitad.

Duración. Hasta tres años.

Prestaciones. Además de la mitad del salario los trabajadores reciben el 50 por ciento de sus derechos de pensión, pero no menos del 50 por ciento de la pensión mínima de los trabajadores, que se jubilan a la edad de 65 años. No se aplican reducciones por jubilación anticipada. También los trabajadores tienen derecho durante este período a las prestaciones farmacéuticas totales que normalmente se tienen durante la jubilación.

Condiciones. La empresa está obligada a contratar un trabajador de relevo dentro de los 15 días del comienzo de la jubilación anticipada. El nuevo empleado debe haber estado desempleado y debe ser contratado por el período que media hasta la fecha de jubilación del trabajador más viejo.

Si al final de este período se contrata a la misma persona a jornada completa, el empleador tiene derecho al 50 por ciento de reducción de las cargas por seguridad social durante un período igual al del contrato de "relevo".

Pensiones. Durante su trabajo a tiempo parcial, los trabajadores cotizan al plan nacional de pensiones de forma proporcional. Estas cotizaciones de pensión, sin embargo, se computan como cotizaciones a jornada completa para el propósito del cálculo de los derechos de pensión.

A un trabajador que muere o sufre una incapacidad total y permanente para el trabajo mientras está a jubilación parcial, se le consideran sus cotizaciones a tiempo parcial como cotizaciones totales para el cálculo del valor de

la pensión.

Comentarios. En 1986 el número de contratos de relevo registrados fué de 1.171, el 30,8 por ciento de ellos fueron de mujeres trabajadoras.

Fuentes

- 1 - Ley Nº 8 para promulgar un Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 (Boletín Oficial del Estado, Nº 64, de 14 de marzo de 1980, página 5799), modificada por la Ley Nº 32, de 2 de agosto de 1984 (Boletín Oficial del Estado, Nº 1986, de 4 de agosto de 1984, página 22.731). Legislative Series de 1980, Sp. 1; Legislative Series de 1984, Sp. 1.
- 2 - Real Decreto 1991 respecto a la regulación de los contratos de jubilación parcial, relevo y a tiempo parcial de 31 de octubre de 1984 (Boletín Oficial del Estado, Nº 269, de 9 de noviembre de 1984, página 32.370).
- 3 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Mercado de trabajo en España durante 1986: Coyuntura y programas de actuación (Madrid, 1987) página 283.

SUECIA

I. Trabajo a tiempo parcial para empleados que se acercan a la jubilación

Antecedente. Una Ley sobre pensiones parciales, publicada en 1979 (1), permite a las personas que se acercan a la edad de jubilación cambiar de trabajo de jornada completa a tiempo parcial y obtener una pensión parcial (1 y 2).

Elegibilidad. Personas que están entre 60 y 64 años de edad y que han estado empleados como asalariados durante cinco meses como mínimo antes de solicitar una pensión parcial. Además, desde, e incluso el año en que haya llegado a la edad de 45 años, la persona debe haber estado empleada como asalariado durante un tiempo que le da derecho al reconocimiento de diez años como mínimo, en un plan de pensiones suplementarias con arreglo a la Ley del Seguro Público.

Duración. Hasta la edad de 65 años.

Horas de trabajo. Los empleados elegibles deben reducir sus horas de trabajo semanal en cinco horas como mínimo, pero deben trabajar un prome-

dio de 17 horas como mínimo a la semana.

Remuneración y prestaciones. Además de su salario a tiempo parcial, los trabajadores obtienen una pensión parcial por el 65 por ciento de su pérdida de ingresos.

II. Trabajo a tiempo parcial de los padres

Antecedentes. En vez de tomar permiso paternal a tiempo total con compensación financiera (90 por ciento de los ingresos) durante el primer año del hijo, uno de los padres puede continuar trabajando a tiempo parcial y recibir compensación financiera por el tiempo no trabajado. Puede trabajar a media jornada durante dos años y recibir el 50 por ciento de la ayuda por permiso paternal además del salario proporcional, o reducir sus horas de trabajo en un 25 por ciento durante cuatro años y recibir una cuarta parte de la ayuda durante este período. Además, un trabajador tiene derecho a reducir sus horas normales de trabajo en un 25 por ciento hasta que el niño haya alcanzado la edad de 8 años sin perder la estabilidad de empleo. Esta reducción, sin retribución, del tiempo de trabajo, debe ser inmediatamente a continuación del período de permiso paternal retribuido, o de la reducción del tiempo de trabajo (3).

Elegibilidad. Un empleado que es padre, padre adoptivo o que está viviendo con una persona (de forma permanente) con el que está o ha estado casado, o con el que ha tenido un hijo. El individuo debe haber estado empleado con el empleador actual durante los últimos seis meses, o durante un total de 12 meses como mínimo, en el curso de los dos últimos años.

Duración. Hasta que el niño haya alcanzado la edad de 8 años o haya completado el primer año de escolarización aunque sea con posterioridad.

Horas de trabajo. El setenta y cinco por ciento de los horas de trabajo a jornada completa.

Remuneración y prestaciones. Los trabajadores a tiempo parcial perciben salario y prestaciones proporcionales.

III. Trabajo a tiempo parcial para funcionarios

Antecedentes. Una Ordenanza aprobada en 1980 (4) autoriza a los funcionarios a reducir su trabajo de jornada completa a tiempo parcial.

Elegibilidad. Todos los funcionarios.

Condiciones. La reducción de las horas de trabajo con autorización de la autoridad competente debe ser compatible con los servicios y sus necesida-

des.

Duración. Indefinida.

Horas de trabajo y horario. Deben evitarse las reducciones de las horas de trabajo por debajo del 40 por ciento del tiempo de trabajo a jornada completa. El trabajo debe realizarse todos los días, o en cierto días o durante ciertas semanas.

Remuneración y prestaciones. Los funcionarios a tiempo parcial reciben paga y prestaciones proporcionales.

IV. Trabajo a tiempo parcial para la formación complementaria

De acuerdo con la Ley sobre formación de empleados de 1974 (5); los empleados en el sector público o privado pueden obtener permiso no remunerado por estudios sin perder su estabilidad de empleo. La duración del período de formación no está limitada y no se exige una conexión entre la formación y el trabajo normalmente realizado por el empleado. Para ser elegible, un empleado debe haber estado con el mismo empleador durante los últimos seis meses o por un total de 12 meses como mínimo a lo largo de los dos últimos años. Sin embargo, esta condición no se aplica a la formación complementaria en materias sindicales.

V. Trabajo a tiempo parcial para inmigrantes que asisten a cursos básicos del idioma sueco

Los inmigrantes que asisten a cursos básicos del idioma sueco tienen derecho a coger permiso sin retribución a tiempo total o parcial con el fin de seguir estos cursos. El único requisito es haber sido aceptado a dicho curso de idiomas (6).

Fuentes

- 1 - Ley N° 84 respecto al Seguro de Pensión parcial de 22 de febrero de 1979 (Svensk författningssamling, N° 84, de 1979), posteriormente modificada por la Ley N° 202, de 3 de abril de 1987 (Svensk författningssamling, N° 202, de 1987). Legislative Series de 1979, Swe. 1.
- 2 - Ley del Seguro Público N° 381 de 1961 (Svensk författningssamling, N° 381, de 1961) modificada por la Ley N° 1321, de 17 de diciembre de 1987 (Svensk författningssamling, N° 1321, de 1987). Legislative Series de 1973, Swe. 5; Legislative Series de 1976, Swe. 3B.

- 3 - Ley N° 410 respecto al derecho al permiso por cuidado de un hijo, etc., de 1 de junio de 1978 (Svensk författningssamling, N° 410, de 1978) posteriormente modificada por la Ley N° 85, de 7 de marzo de 1985 (Svensk författningssamling, N° 85, de 1985). Legislative Series de 1978, Swe. 1.
- 4 - Ordenanza de Tiempo parcial N° 50, de 31 de enero de 1980 (Svensk författningssamling, N° 50, de 1980).
- 5 - Ley N° 981 respecto al derecho de los empleados a ausencias con fines de formación, de 13 de diciembre de 1974 (Svensk författningssamling, N° 981, de 1974). Legislative Series de 1974, Swe. 6.
- 6 - Sección 1, Ley N° 163 respecto a los derechos de inmigrantes a ausencias para educación básica del Sueco, de 3 de abril de 1986 (Svensk författningssamling, N° 163, de 1986).

REINO UNIDO

I. Programa de relevo de trabajo a tiempo parcial

Antecedente. El programa de Relevo de Trabajo introducido en 1977 por la ley de Relevo de Trabajo (1) es una medida de empleo diseñada para crear trabajos para personas desempleadas. Ofrece una oportunidad para los que están cerca de su edad de pensión para trabajar a tiempo parcial hasta que se jubilen a cambio de una bonificación, y así liberar tiempo para la creación de trabajos a tiempo parcial para el desempleado. El programa está abierto para los sectores público y privado (1 a 3).

Elegibilidad. El programa está a disposición de las mujeres de 59 años, hombres entre 62 y 64 años de edad, y hombres minusválidos entre 60 y 61 años. La edad normal de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. El programa es totalmente voluntario. Los empleados que quieren apuntarse deben hacer un acuerdo individual con su empleador.

Horas de trabajo. El empleado debe acordar dejar 14 horas como mínimo de trabajo y debe trabajar 16 horas al menos por semana y no más de 29 horas a la semana mientras reciba la bonificación.

Condiciones. El empleado no debe coger o mantener ningún otro empleo o negocio, no recibir cualquier prestación estatal hasta que llegue a la edad de la pensión del estado (aunque hay ciertas excepciones). El empleador debe comenzar a emplear a una persona desempleada para trabajar alguna o todas las horas contractuales anteriores. Este requisito se denomina "la con-

dición de relevo”.

Remuneración. Además del salario proporcional, el empleado recibe una bonificación del Departamento de Empleo hasta la fecha de la edad de pensión del estado.

Pensiones. Si la incorporación al programa pudiera probablemente afectar al derecho a la pensión básica de jubilación estatal, el Departamento de Empleo pagará las cotizaciones necesarias al Seguro Nacional para proteger la pensión. Estos pagos no se deducen de las bonificaciones del solicitante.

Subsidio para el empleador. Se paga una subvención de £840 (en 1985) al empleador por cada puesto a tiempo parcial creado con arreglo al programa.

II. Reparto de trabajo

Antecedentes. El reparto de trabajo es un programa que otorga bonificaciones a los empleadores que crean trabajos a tiempo parcial para los desempleados. Es un desarrollo del programa de división del trabajo que comenzó el 3 de enero de 1983. El cambio de nombre a reparto de trabajo fué el 1 de abril de 1987. El reparto de trabajo es administrado por el Departamento de Empleo (4 a 6).

Elegibilidad. El programa está abierto para los empleados de los sectores público y privado.

Condiciones. Los trabajos a tiempo parcial pueden ser desempeñados por (a) una persona desempleada inscrita en una Oficina de Prestaciones de Desempleo; (b) personas que dejan ciertos programas gubernamentales, incluyendo programas de la Comisión de los Servicios de Mano de Obra, con tal que no hayan trabajado después; (c) un empleado que actualmente está a jornada completa y que tiene un preaviso de paro; o (d) un empleado actualmente a jornada completa en la organización que desea trabajar a tiempo parcial.

Procedimientos. El empleador cumplimenta el formulario de solicitud pertinente para el tipo de trabajo a crear y lo envía a la unidad de Medidas de Empleo adecuada en un plazo máximo de seis semanas después de que se haya ocupado el trabajo a tiempo parcial.

Horas de trabajo. Se han aprobado tres métodos de reparto de trabajo.

- (1) Creación de trabajos a tiempo parcial mediante trabajos actuales a jornada completa. Si alguien quiere trabajar menos horas, su trabajo a jornada completa puede convertirse en dos trabajos a tiempo parcial. Las condiciones son (a) el trabajo a jornada completa debe haber existido durante 26 semanas, debe ser de 30 o más horas contractuales semanales, y no

debe haber estado vacante más de 13 semanas inmediatamente anteriores al momento en que se hace la aplicación del reparto de trabajo; (b) a lo largo de un período de 13 semanas, cada uno de los trabajos a tiempo parcial de las personas no debe superar de promedio las 29 horas a la semana ni ser inferior a 16 horas, aunque las horas de cada trabajo no tienen que ser las mismas; y (c) las tareas de los nuevos trabajos a tiempo parcial deben ser en general las mismas que las del antiguo trabajo a jornada completa.

- (2) Creación de nuevos trabajos a tiempo parcial. Se pueden crear dos nuevos trabajos a tiempo parcial con preferencia a uno a jornada completa. Las condiciones son (a) se debe contratar personal que deja programas gubernamentales (tales como la Formación de Jóvenes, el Programa Comunitario, el Plan de Formación en el Trabajo e Industria Comunitaria) y que no han sido empleados después, o que reciben una Ayuda del Centro de Rehabilitación de Empleo; (b) los dos nuevos trabajos a tiempo parcial no deben haber existido como mínimo 26 semanas antes de que se haga la aplicación del reparto de trabajo, no deben ser adicionales a trabajos actuales, ni ser de naturaleza en general comparable entre si y no deben ser ocupados con 13 semanas de diferencia y (c) a lo largo de un período de 13 semanas, cada trabajo a tiempo parcial de una persona no debe superar de promedio las 29 horas ni ser inferior a 16 horas a la semana, aunque las horas de cada trabajo no tienen que ser las mismas.
- (3) Agregación de horas extraordinarias regulares en trabajo a tiempo parcial. Pueden agregarse las horas regulares extraordinarias de hasta diez trabajos actuales a jornada completa para crear un trabajo a tiempo parcial. Además de satisfacer las condiciones de la creación de trabajos a tiempo parcial a partir de trabajos existentes a jornada completa (ver 1 anterior), debe significarse que 26 semanas antes de que se haga una solicitud, las horas extraordinarias deben haberse hecho en todas las semanas, y las horas extras agregadas en los trabajos a jornada completa elegidos deben totalizar 16 horas a la semana o más. Cuando se hace la concesión, las horas extraordinarias de los trabajos a jornada completa deben reducirse en las horas del trabajo a tiempo parcial creado.

Bonificaciones para el empleador. Se paga una subvención de £1000 al empleador, de las que £500 se pagan inicialmente para cubrir los costes administrativos originados. El empleador recibe luego £200 después de 26 semanas y £300 al final del año, con tal que continuen cumpliéndose las condiciones.

Comentarios. A finales de marzo de 1987 se habían aprobado 1654 solici-

tudes de ayuda desde que el programa comenzó en 1983.

Fuentes

- 1- "Ley de Relevamiento de Trabajo 1977", en The Public General Acts and General Synod Measures, Parte I, Capítulo 8, de 1977, páginas 149-150.
- 2- "Cambio a los programas de división del trabajo y de relevamiento de trabajo" en Employment Gazette, abril 1985, Vol. 93, Nº 4, página 167.
- 3- R. Bushell: "Reino Unido", un artículo sobre medidas para reducir el tiempo de trabajo preparado por el Comité de Asuntos Sociales y Mano de Obra, OCDE, noviembre 1985.
- 4- "El reparto de trabajo puede crear trabajos", en Employment News (Londres, abril 1987).
- 5- Departamento de Empleo: A share opportunity for the unemployed (HMSO, Londres 1987).
- 6- "Cambios al programa de división del trabajo", en Employment Gazette, agosto de 1983, página 326.

ESTADOS UNIDOS

Empleo de carrera a tiempo parcial de los empleados federales

Antecedentes. La Ley de Empleo de Carrera a Tiempo Parcial de los Empleados Federales de 1978 (1) fomenta el trabajo a tiempo parcial e insta a las oficinas federales a fijar metas anuales para establecer o convertir trabajos a tiempo parcial (1 y 2).

Elegibilidad. Todos los empleados federales hasta el nivel del grado GS-16 o equivalente.

Procedimientos. Se insta a las oficinas federales a establecer mediante normativa, programas para aumentar las oportunidades de empleo de carrera a tiempo parcial. El programa debe incluir las metas anuales y horarios para los trabajos a tiempo parcial a establecer. Se insta también a las oficinas a informar dos veces al año a la Oficina de Dirección de Personal sobre los progresos en la consecución de las metas de empleo de carrera a tiempo parcial junto con una explicación de los obstáculos encontrados en la consecución de dichas metas y las medidas tomadas para superarlos. No debe pedirse a los empleados a jornada completa que acepten un empleo a tiempo parcial como una condición de empleo continuado.

Horas de trabajo y horario. Los horarios regulares de trabajo son de 16 a 32 horas a la semana durante parte de cada día, o durante un número seleccionado de días de cada semana. Es también posible el reparto de trabajo.

Remuneración. Los empleados a tiempo parcial reciben salario proporcional.

Horas fuera de las horas programadas. Los pluses por horas extras solo se pagan si el trabajo excede de ocho horas al día o 40 a la semana.

Permiso anual. Los empleados a tiempo parcial reciben permiso anual esencialmente proporcional. Un empleado a tiempo parcial con horario regular con menos de 3 años de servicio obtiene una hora de permiso anual por cada 20 horas en condición remunerada. Con tres, pero menos de 15 años de servicio, el empleado obtiene una hora de permiso anual por cada 13 horas en condición remunerada; con 15 o más años de servicio una hora por cada diez horas en condición remunerada. El máximo acumulado al final del año de permiso es el mismo que el de un empleado a jornada completa.

Un empleado a tiempo parcial está habilitado para otras clases de permiso, p. ej. ausencia sin permiso, ausencia sin paga, permiso por juicio, permiso por funerales o ausencias dispensadas de la misma forma que un empleado a jornada completa. Un empleado a tiempo parcial habilitado acumula el permiso militar proporcional sobre la base del tiempo de servicio en la milicia.

Días festivos. Un empleado a tiempo parcial no tiene derecho a días festivos que caigan fuera del horario de trabajo usual. Si el día festivo cae en un día que está fijado como de trabajo para el empleado a tiempo parcial y no lo trabaja, se paga al empleado por el número de horas programadas para ese día. Si el empleado a tiempo parcial trabaja durante sus horas programadas en un día de fiesta tiene derecho a un plus solamente por las horas programadas. Un empleado a tiempo parcial no tiene automáticamente el derecho a un "en vez del día festivo" que tienen los empleados a jornada completa. Un "en vez del día festivo", es un día que debe considerarse como un día festivo, y no como un día festivo público oficial o cualquier otro día declarado como festivo por el estatuto federal u orden ejecutiva. Si un "en vez del día festivo" cae en un día laboral del empleado a tiempo parcial programado regularmente, y el empleado a tiempo parcial no puede trabajar porque la oficina está cerrada, la oficina debe excusar al empleado de la obligación mediante una orden administrativa, o concederle un permiso anual o permiso sin paga por las horas programadas de trabajo en ese día. Un empleado a tiempo parcial que trabaja en un "en vez del día festivo" debe ser retribuido con el jornal horario constante por las horas trabajadas.

Despidos. Un trabajador a tiempo parcial tiene la misma protección que

uno a jornada completa en el caso de acciones adversas, tales como suspensiones o traslados.

Paga por enfermedad. Los empleados a tiempo parcial reciben permiso y paga por enfermedad proporcionales. El permiso por enfermedad aumenta en la proporción de una hora por cada 20 horas en situación retribuida. Las horas retribuidas incluyen las horas ordinarias trabajadas, y las horas extras hasta un total de las horas básicas de trabajo de la oficina en un período de remuneración (normalmente 80 horas). La licencia se considera como ausencia por las horas que el empleado tiene programadas para trabajar.

Prestaciones. Los empleados a tiempo parcial tienen acceso al mismo tipo de prestaciones suplementarias, prestaciones por jubilación, seguro de vida y médico, que los empleados a jornada completa. Las prestaciones por jubilación se basan en la duración del servicio durante cualesquiera tres años consecutivos. La cuantía real de la prima del seguro que se escoge para un empleado se basa en el salario anual. La aportación del gobierno a las primas del seguro médico es proporcional a las horas trabajadas.

Fuentes

- 1- Ley de Empleo de Carrera a Tiempo Parcial de Empleados Federales de 1978, 5 USC, sección 3391 y sig., y sección 6323.
- 2- Dirección de Personal de Oficina: "Capítulo 340: otros empleos distintos de los de carrera a jornada completa", en Sistema del Manual de Personal Federal (Washington, 4 de mayo de 1984), FPM Carta 340-2.

U.R.S.S.

I. Trabajo a tiempo parcial para pensionistas

Antecedentes. En 1979 una Orden especial acordada en el Consejo de Ministros de la Unión de Repúblicas y los Ministerios, instan a los comités y departamentos de la U.R.S.S. a tomar medidas complementarias para inducir a más pensionistas a continuar o volver al trabajo, en particular de una forma a tiempo parcial. Además, contiene las medidas específicas descritas a continuación.

Elegibilidad. Todos los pensionistas.

Remuneración. Los pensionistas empleados pueden recibir el 50, 75 o 100 por cien de sus pensiones de vejez, dependiendo de su clasificación en

una lista aprobada por el Consejo de Ministros de la URSS, además de una paga proporcional, o pueden optar por un suplemento de pensión por el trabajo hecho después de llegar a la edad de pensión.

Prestaciones. Los pensionistas que trabajan a tiempo parcial tienen los mismos privilegios y ventajas que los trabajadores a jornada completa, ya sea en forma diaria o semanal. Además, debe concederseles bajo petición dos meses de permiso sin sueldo.

II. Trabajo a tiempo parcial para mujeres con hijos

Antecedentes. Una Orden de 1980 (2) regula los procedimientos y condiciones para emplear mujeres con hijos en trabajos a tiempo parcial. Las disposiciones pretenden asistir a las mujeres para combinar sus deberes como madres con el trabajo y la vida social.

Elegibilidad. Todas las mujeres con hijos que no pueden trabajar a jornada completa por la necesidad de cuidar de sus hijos.

Duración. Se organiza un sistema de trabajo a tiempo parcial mediante un acuerdo entre la mujer interesada y la dirección sin límite de tiempo, o por cualquier período que sea conveniente para la mujer trabajadora (por ejemplo, hasta que el hijo alcance una edad determinada o por la duración del año escolar).

Horas de trabajo y horario. La orden o decisión de contratar a una mujer trabajadora a tiempo parcial debe indicar el período que debe trabajar, sus horas de trabajo, y como deben distribuirse a lo largo de un día de trabajo o de una semana respetando sus deseos. Las medidas de tiempo parcial deben proveer una reducción en las horas diarias, en el número de días de trabajo a la semana, o en ambas cosas. Sin embargo, la duración del día de trabajo o turno no debe ser normalmente menor de cuatro horas, o la duración de la semana de trabajo menor de 20 o 24 horas, dependiendo de si es de cinco o seis días laborables.

Trabajo fuera de las horas programadas. Solo se puede pedir a una mujer trabajadora a tiempo parcial con hijos que trabaje más de las horas fijadas en su contrato en casos excepcionales de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo.

Ausencias por lactancia. Las madres en período de lactancia y las mujeres que tienen hijos de hasta 1 año de edad y trabajan a tiempo parcial tienen una concesión de ausencias adicionales no inferiores a 30 minutos cada una para amamantar a sus hijos después de no menos de tres horas de trabajo. Las mujeres con dos o más hijos de hasta 1 año de edad tienen permiso de

ausencia no inferior a una hora. Estas ausencias por lactancia son consideradas horas de trabajo, y por tanto remuneradas.

Prestaciones. La anotación indicando su contrato en el libro de trabajo, no indica que la mujer trabajadora está empleada a tiempo parcial. Esto significa que el empleo a tiempo parcial no afecta al cálculo de la antigüedad o de los derechos que se deriven del empleo, tales como la duración del permiso anual, la concesión de prestaciones de acuerdo al plan de la Seguridad Social estatal, la concesión de pensiones estatales, primas de fin de año, y cualesquiera otros privilegios y ventajas. Debe concederse un permiso suplementario a las mujeres que tienen hijos y trabajan a tiempo parcial, en los casos en que sus contratos de empleo provean para ellas que están empleadas a jornada completa diaria pero menos que a semana completa de trabajo.

Fuentes

- 1- Orden N° 850 del Comité Central del Partido Comunista de la Unión Soviética y el Consejo de Ministros de la URSS respecto a medidas para proveer incentivos materiales para que los pensionistas trabajen en la economía nacional, de 11 de septiembre de 1979 (Sotsialisticheskaya Zakonnost, N° 12, de 1979, página 59). Legislative Series de 1979, URSS-2.
- 2 - Orden N° 111/8-5 del Comité de Asuntos Sociales y Trabajo Estatal de la URSS y el Secretariado del Consejo Central Intersindical de los Sindicatos para aprobar normas respecto al procedimiento y condiciones para emplear mujeres que tienen hijos y trabajan a tiempo parcial, de 29 de abril de 1980 (Buylletin Gosudarstvennogo Komiteta SSSR po Trudu i Sotsialnym Voprosam, N° 8, de 1980, página 3. Legislative Series de 1980, URSS-2.

Parte V

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA PRACTICA

La parte V contiene una selección de ejemplos de diferentes países que ilustran la variedad de medidas, en la práctica, para el trabajo a tiempo parcial, así como las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Cierto número de empresas amablemente proporcionaron información a la O.I.T sobre sus sistemas a tiempo parcial. La respuesta fue tan positiva que no pudieron incluirse todas las aportaciones por falta de espacio. Sin embargo se aprecia en alto grado el esfuerzo por parte de todas las empresas que han colaborado.

Han sido seleccionados los casos que proporcionaran información detallada sobre materias tales como los procedimientos implicados en la introducción del trabajo a tiempo parcial; las horas y el horario de dicho trabajo; el papel de los sindicatos, comités de empresa o juntas de personal; y las condiciones de trabajo (remuneración, prestaciones, permisos, etc.) de los trabajadores a tiempo parcial. Se hizo todo lo posible para indicar todos los resultados, logros y dificultades relativos a la implantación de los programas de trabajo a tiempo parcial. Los ejemplos presentados ilustran también el alcance de las disposiciones de los tipos de trabajo a tiempo parcial. En varios sectores de la economía (industria, banca, servicios etc.) .Sin embargo los casos presentados no deben considerarse como una muestra representativa.

Además de las respuestas a la petición de la O.I.T, un considerable número de ejemplos resumen las disposiciones de los Convenios Colectivos, que fueron en muchos casos también suministrados por empresas. La sección

también contiene, en el caso de Japón, normas desarrolladas por el Gobierno para empresas que emplean trabajadores a tiempo parcial. Los tipos de planes de trabajo a tiempo parcial contemplados incluyen horas de trabajo individualizadas, horarios establecidos, trabajo a turnos, trabajo de fin de semana, reparto de trabajo, trabajo a tiempo parcial, jubilación parcial y trabajo anual a tiempo parcial. En muchos casos las empresas utilizan varias medidas conjuntamente.

Las fuentes citadas al final de cada ejemplo incluyen publicaciones y convenios colectivos de los que se utilizó la información además de las respuestas de las empresas.

BELGICA

Caterpillar de Bélgica

Antecedentes. Esta empresa fabrica maquinaria para obras públicas. Tiene 5.500 trabajadores de los que 218 son a tiempo parcial. Mediante un convenio colectivo introdujo en 1984 un sistema de horas de trabajo reducido durante los Viernes, Sábados, Domingos y Lunes (VSDL) de cada semana. Fue una respuesta a la necesidad de la empresa de mejorar su situación económica a través de la mejor utilización de su inversión actual en equipo. Al mismo tiempo esto permitía una radical reducción de las horas extraordinarias y el reparto del trabajo disponible. También promovió un aumento simultáneo en el empleo y la producción. Además compensó en parte el absentismo de los Viernes y Lunes. Como se estableció en el convenio colectivo la intención no fue la de contratar a nuevos trabajadores externos para el trabajo VSDL. La contratación de nuevos trabajadores debía ser para las horas de trabajo usuales de Lunes a Viernes.

Procedimiento. De acuerdo con el convenio colectivo el número de trabajadores comprendidos en el trabajo VSDL debía estar entre 70 y 100. La lista de tareas y trabajadores afectados debía mantenerse al día, y las organizaciones sindicales debían estar informadas. Si el número de trabajadores iba a ser superior a 100, las organizaciones sindicales debían ser consultadas y debía obtenerse su consentimiento. Si se transfiere a un empleado que trabaja con horario normal a jornada completa a un horario VSDL, debe hacerse una transferencia interna al trabajo que ha dejado vacante este trabajador. Esto debe acarrear el contrato de un nuevo trabajador, y estos movimientos deben ser registrados en la lista de trabajos y trabajadores. Si el sistema VSDL se

desmantela en el futuro, los trabajadores implicados deben ser reintegrados a sus horas usuales a jornada completa.

Horas de trabajo y horario. El trabajo es de 7:36, horas cada día de viernes, sábado, domingo y lunes, con un total de 30:24 horas a la semana. El martes se paga normalmente, entendiéndose que esto compensa el día de descanso del domingo.

El trabajo se organiza en tres turnos: de 6:42 a 14:42; de 14:42 a 22:42, y de 22:42 a 6:42. Los trabajadores que anteriormente trabajan en un turno diario con horario a jornada completa usual y que son transferidos al horario VSDL, no son requeridos para trabajar en turnos de tarde o de noche. Si un trabajo del turno diario queda vacante con horario de jornada completa normal, los trabajadores de VSDL anteriormente en trabajo a turnos tendrán consideración prioritaria para este trabajo.

Remuneración. El salario y las primas de turnos son los mismos que para las 38 horas usuales de jornada completa a la semana. Las ayudas por transporte son sobre la base de cuatro días.

Horas extraordinarias. No se autorizan las horas extraordinarias para los trabajadores de VSDL.

Antigüedad. El período invertido trabajando en VSDL se computa como a jornada completa con fines de antigüedad.

Permiso anual y días festivos. Los trabajadores de VSDL tienen derecho a 16 días de permiso anual retribuido en comparación con los 20 del trabajo a jornada completa, y diez días anualmente por la participación en las medidas de tiempo de trabajo reducido (trabajo a tiempo reducido), en comparación con los 12 días de los trabajadores a jornada completa. Existen varios planes para los días festivos oficiales mediante los que se asegura la producción en algunos de esos días. Los trabajadores de VSDL pueden utilizar la combinación de permiso anual retribuido, tiempo de trabajo reducido y días festivos oficiales retribuidos para coger algunos puentes de fin de semana. Utilizando el permiso anual, o el tiempo de trabajo reducido, dichos trabajadores tienen también derecho a dos fines de semana de cuatro días al año, así como a cuatro sábados, o a cuatro domingos o a dos sábados y dos domingos cogidos conjuntamente.

Seguridad social. Las pensiones, paga por enfermedad, seguro de desempleo, ayudas familiares y prestaciones por accidentes de trabajo son los mismos que para los trabajadores a jornada completa.

Formación. Se conceden 17 días a los trabajadores a VSDL de permiso educativo retribuido para cursos generales, en comparación con los 21 días a los trabajadores a jornada completa, y 25.5 días para cursos de formación

profesional, en comparación con los 32 días a los trabajadores a jornada completa.

Otras disposiciones. Los trabajadores que desde el seno de la empresa aceptan trabajar en VSDL tienen derecho a retornar a sus horas normales de trabajo y turno original dentro de un período de dos semanas.

Se concede una ausencia de tres días sin paga por emergencias familiares para cuidar de sus esposos o pacientes.

Fuente. Convenio colectivo firmado el 26 de junio de 1984 entre la empresa Carterpillar y la Federación general de trabajadores de Bélgica y la Confederación de Sindicatos Cristianos. Carterpillar, Boite postale 1, 6200 Charleroi, Bélgica.

Metalurgia Hoboken-Overpelt

Antecedentes. Esta empresa está especializada en la extracción y refinado de metales no féreos. Emplea alrededor de 6800 trabajadores en tres factorías de Bélgica. A causa de la naturaleza de la actividad y del equipamiento, se mantiene una producción continua por medio de tres turnos durante siete días a la semana. Fue posible, en 1984, introducir un programa especial de trabajo a tiempo parcial, que implicaba la contratación de jóvenes trabajadores para sustituir a los jubilados anticipadamente en una de sus factorías en Hoboken. Esto permitió al 10 por ciento de los empleados de la empresa coger el tiempo parcial, y se aumentó la contratación del 2 al 3 por ciento. Programas similares fueron más tarde introducidos en las otras dos factorías, dando como resultado 500 trabajadores a tiempo parcial en las tres factorías y permitiendo la contratación de 120 trabajadores adicionales.

Una de las razones para hacer disponible el trabajo a tiempo parcial sobre esta base fue el deseo de la empresa a contribuir a superar el desempleo. Como este particular sector industrial está muy sometido a jubilación voluntaria anticipada (57 años en 1984 y 55 años de edad en 1985) se instauró un sistema para proporcionar empleo a tiempo parcial a jóvenes trabajadores para reemplazar aquellos otros. En orden a no crear distorsiones entre las diferentes secciones, se decidió generalizar el programa en toda la factoría, y establecer programas y horas de trabajo fijos.

Aparte de este programa pueden hacerse solicitudes individuales por los trabajadores para trabajar a tiempo parcial, y estas se conceden cuando es posible de formas variadas, de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de la sección. Al comienzo de 1986 había 70 trabajadores de este tipo.

Procedimientos. Se restringió toda la contratación a la de trabajo a tiempo

parcial, hasta que se alcanzó el objetivo del 10 por ciento del número total de empleados trabajando a tiempo parcial. Cada trabajador que se jubilaba anticipadamente se reemplazó entonces por un trabajador joven a tiempo parcial sobre una base a jornada completa, quien a su vez fue reemplazado por un trabajador joven a tiempo parcial contratado por primera vez.

Se esperaba que este proceso duraría alrededor de dos años. Se implicó al comité de empresa en la elaboración e introducción de este programa. El grupo de trabajo del comité hizo cierto número de recomendaciones: que en principio todos los puestos debían estar abiertos a trabajo a tiempo parcial; que los trabajadores a tiempo parcial tuvieran los mismos derechos y responsabilidades que los de jornada completa; que la antigüedad fuera la misma por el mismo período de tiempo trabajado; que se dictara una disposición para que los trabajadores a tiempo parcial trabajaran a jornada completa durante los meses de verano cuando hay gran cantidad de trabajo de mantenimiento y poco personal disponible; que el trabajo a tiempo parcial también estuviera disponible para todos los trabajadores individuales a jornada completa. Al mismo tiempo se organizaron unas reuniones por la dirección, para mantenerles informados de las metas y medidas prácticas que se tomaban en relación con el programa.

De acuerdo con el comité de empresa el programa se puso en práctica en mayo de 1984, entendiéndose que se limitaría a un período de tres años si no fuera posible alcanzar el objetivo del 10 por ciento del número total de empleados trabajando a tiempo parcial. Después de dos años se alcanzó esta meta, y después de consultar con el comité de empresa se decidió que cualquier trabajador pudiera cambiar a trabajo a jornada completa después de un mínimo de 21 meses, siempre y cuando el número de empleados a tiempo parcial fuera mantenido en un 10 por ciento del total.

Horas de trabajo y horarios. Se hicieron dos tipos de horarios para el programa descrito anteriormente. El primero es de 26:25 horas de trabajo a la semana realizadas en turnos de tres días de los seis semanales de trabajo y dos sábados cada seis semanas. El horario de los turnos es de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00. El otro tipo de horario es de 30 horas a la semana a lo largo de cuatro de los días de trabajo.

Resultados. La empresa consideró este programa como un medio sencillo y flexible de introducir trabajo a tiempo parcial permanente en la empresa y proporcionar empleo a tiempo parcial temporal para los trabajadores. Esto permitió la contratación de 150 jóvenes trabajadores adicionales en la empresa en total. Los costes estructurales en la empresa se incrementaron un 1.58 por ciento como resultado de la introducción de este programa.

Fuente: Metalurgia Hoboken-Overpelt, A. Grienerstraat 14, 2710 Hoboken, Bélgica.

CANADA

Compañía aérea/Asociación internacional de Mecánicos y Trabajadores Aereoespaciales

Antecedentes. Esta compañía tiene 22.437 empleados de los que 1083 son a tiempo parcial. Donde es posible la compañía utiliza personal a jornada completa. Emplea a trabajadores a tiempo parcial para obtener contratos de trabajo de manutención de tierra y para retener y/o renovar los existentes. El empleo a tiempo parcial se limita a los aeropuertos donde deben hacerse los servicios de manutención de tierra y se necesita dicho empleo, ya que los servicios de contrata se necesitan para las puntas de los horarios de los vuelos existentes o para las nuevas que se originen. El número total de empleados a tiempo parcial trabajando de acuerdo con este convenio no puede exceder del 10 por ciento del número total de empleados permanentes de la misma categoría (ayudante de puesto de maniobra)

Procedimientos. Cuando se utiliza el empleo a tiempo parcial, se tiene cuidado de evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y el horario de los empleados permanentes.

Al establecer los requisitos de los empleados a tiempo parcial, con vistas a los servicios de mantenimiento de tierra, la compañía determina los requisitos en cada puesto y la situación se discute con el sindicato a un nivel local, en orden a asegurar que hay conocimiento de la necesidad. La compañía tiene que informar al Representante canadiense de la Asociación de Mecánicos y Trabajadores Aereoespaciales (District Logde 148) del número de empleados a tiempo parcial en nomina al final de cada quincena.

Horas de trabajo y horario. Con excepción de la formación, el horario de los empleados a tiempo parcial solo puede ser de cuatro horas consecutivas al día y de 20 horas a la semana. En los lugares en que más de un trabajador a tiempo parcial cubre un período, la cobertura total combinada debe espaciarse para proporcionar no más de 4.5 horas de cobertura continuada. Cuando se requiere más de un período de cobertura, el mínimo espaciamiento entre los períodos programados no debe ser inferior a cuatro horas, y el número de períodos en el calendario diario se limita a dos.

Remuneración. Los valores horarios de la paga son los mismos que los de

los trabajadores a jornada completa. Los pluses de turno se pagan como a los empleados a jornada completa basándose en las horas reales trabajadas.

Período de prueba. Hay un período de prueba de 18 semanas de servicios acumulados con una equivalencia de 40 horas por semana que es la misma que para los trabajadores a jornada completa.

Antigüedad. La antigüedad se acumula por las horas trabajadas. Esto se aplica solamente para los trabajadores a tiempo parcial. No están habilitados para los privilegios por despido y destitución.

Horas extraordinarias. Las horas extras y la solicitud de horas extras se ofrecen primero a los empleados a jornada completa. En el caso de que no estén disponibles puede pedirse a los empleados a tiempo parcial que trabajen horas extraordinarias.

Vacación anual. La vacación anual se paga sobre la base de servicio acumulado con una equivalencia de 40 horas por semana. Consecuentemente un trabajador a tiempo parcial que acumula el equivalente de 20 horas por semana durante un año, tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de una semana a jornada completa, en comparación con las dos semanas para el servicio continuado a jornada completa durante 12 meses.

Días de fiestas oficiales. Los días de fiestas oficiales se pagan proporcionalmente a las horas trabajadas. El salario por los días no trabajados normalmente se basa en las horas programadas en las cuatro semanas inmediatamente precedentes a la semana en la que cae el día festivo, y es equivalente a un veinteavo de esas horas.

Permiso por enfermedad. El permiso por enfermedad se basa en el servicio acumulado. Los empleados a tiempo parcial no están incluidos en el Plan Colectivo del Seguro de Ingresos de Mínusválidos.

Derechos sindicales. Los empleados a tiempo parcial están representados por el sindicato y la afiliación es en las mismas condiciones que las de los trabajadores a jornada completa.

Otras prestaciones. El seguro de vida colectivo se paga por el empleados para los trabajadores a tiempo parcial con una cobertura de 2.5 veces los ingresos anuales básicos hasta un máximo de 20.000 dólares Canadienses. Para los trabajadores a jornada completa se paga el coste total hasta un máximo de 40.000 dólares Canadienses y de ahí en adelante, se divide sobre una base del 50/50. La compañía paga el coste total del seguro suplementario médico y del plan de cuidados oftalmológicos, como para los empleados a jornada completa. Otros planes, tales como el seguro médico colectivo amplio, seguro dental colectivo y seguro de pensión, no están a disposición de los empleados a tiempo parcial.

Comentarios. En 1988 hubo un acuerdo para formar un comité con la compañía y representantes sindicales para iniciar una revisión y una discusión total de los procedimientos administrativos asociados con el empleo a tiempo determinado y a tiempo parcial.

Fuente: Acuerdo entre la compañía aérea y la Asociación Internacional de Trabajadores Aereoespaciales y Mecánicos en vigor desde 29 de junio de 1987 al 24 de junio de 1990.

Compañía aérea/Sindicato del Automóvil Nacional y de los Trabajadores de Utensilios Agrícolas y Aereoespaciales de Canadá.

La misma compañía aérea en Canadá ha hecho un acuerdo con el Sindicato del Automóvil Nacional y de los Trabajadores de Utensilios Agrícolas y Aereoespaciales de Canadá, TAC, que es muy similar al anteriormente descrito para la Asociación Internacional de Trabajadores Aereoespaciales y Mecánicos. Sin embargo, en este caso, la compañía aérea emplea trabajadores a tiempo parcial en conexión con los contratos de transportes de pasajeros de otras líneas aéreas y el número de empleados a tiempo parcial sobre una base que no puede exceder del 35 por ciento del número total de empleados (en comparación con el 10 por ciento en el acuerdo anterior). Además, el número de empleados a tiempo parcial en un determinado emplazamiento no puede exceder del 80 por ciento el número permitido en la base. Existen también algunas variaciones en relación con las condiciones de trabajo. Por ejemplo, la antigüedad se calcula desde el primer día de empleo para los empleados a jornada completa y a tiempo parcial. Los empleados con una antigüedad del 19 de mayo de 1985, o anterior, no pueden ser despedidos o removidos de su base, o requeridos para cambiar a la condición de tiempo parcial para permanecer en su base, mientras haya trabajadores a tiempo parcial en esa base.

Fuente: Acuerdo entre la compañía aérea y el sindicato del automóvil Nacional y de los trabajadores de utensilios, Agrícolas y Aeroespaciales de Canadá; TAC, local 2213.

Almacenes M S.A /Sindicato de trabajadores Comerciales y Alimentación Unida, Local 503.

Antecedentes. Este acuerdo referente a 200 trabajadores aproximadamente, resuelto el 24 de agosto de 1988 y válido hasta el 16 de junio de 1991,

incluye disposiciones para los empleados a tiempo parcial, que son la mayoría de los empleados. Las mujeres representan el 80 por ciento de todos los empleados.

Horas de trabajo y horario. Los empleados a tiempo parcial trabajan un mínimo de ocho horas y un máximo inferior a 30 horas (jornada completa) a la semana.

Remuneración. El salario es sobre una base horaria, que es menor que el valor horario efectivo para los trabajadores a jornada completa, que son retribuidos con salarios semanales. Por ejemplo desde el 19 de junio de 1989, los empleados contratados a tiempo parcial después del 20 de noviembre de 1985 perciben 5.91 dólares Canadienses por hora en el primer año mientras que los trabajadores regulares a jornada completa perciben en el primer año 7.75 dólares canadienses por hora. Después de cuatro años los empleados a tiempo parcial perciben 8.77 dólares canadienses por hora, y después de tres años los empleados a jornada completa perciben 9.25 dólares canadienses por hora. Los trabajadores a tiempo parcial contratados antes del 20 de noviembre de 1985 y con tres años de servicios perciben 8.77 dólares canadienses por hora, los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial tienen derecho a un plus equivalente al 4 por ciento de los ingresos ganados entre el 22 de febrero y el 20 de agosto de 1988.

Los trabajadores a tiempo parcial perciben una gratificación de Navidad igual al 2 por ciento del salario total ganado en el año anterior, mientras que los trabajadores a jornada completa perciben una semana de su salario durante el mismo período.

Permiso anual. El permiso anual para los trabajadores a tiempo parcial se paga a un 2 por ciento de sus ingresos anuales por semana de vacaciones, en comparación con los trabajadores a jornada completa que reciben el valor de su paga usual. Como los empleados a jornada completa, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a dos semanas de vacaciones después de un año, a tres semanas después de cuatro años, a cuatro semanas después de nueve años, a cinco semanas después de 16 años y a seis semanas después de 24 años.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden disfrutar de un permiso paternal retribuido y de un permiso de adopción retribuido de dos días, percibiendo el 0.4 por ciento el salario ganado durante el precedente año en comparación con el valor usual para los trabajadores a jornada completa(No se paga permiso por maternidad a ningún empleado).

Por paga por enfermedad a corto plazo, seguro médico y dental, el empleador paga un máximo de 0.277 dólares canadienses por hora para los trabaja-

dores a tiempo parcial, en comparación con los 0.307 dólares canadienses para los trabajadores a jornada completa. Por cotizaciones de pensión el empleador paga el mismo valor horario (0.35 dólares canadienses) para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial.

Fuente: Le marché du travail, N°12, diciembre de 1988, Quebec. T.Eaton Sociedad de Responsabilidad Limitada.

Antecedentes Esta compañía explota almacenes al por menor y tiene 36.000 empleados de los que la mitad aproximadamente son a tiempo parcial.

Relación entre trabajadores a tiempo parcial regulares y temporales Los trabajadores a tiempo parcial temporales u ocasionales tienen la posibilidad de llegar a personal a tiempo parcial regular bajo ciertas condiciones. Para llegar a ser un empleado a tiempo parcial regular, al comienzo del siguiente año fiscal de la compañía se requieren dos años de servicios con al menos 975 horas en el más reciente año completo de nómina. Si un empleado llega a estar cualificado, se le pide que firme una cláusula de empleo para confirmar la aceptación o el rechazo de la oferta. Si es transferido a tiempo parcial regular se le da un crédito por el anterior servicio como empleado temporal. Esto se calcula como sigue: por el tiempo trabajado anterior a la nómina de 1987, el número de semanas en las que el empleado trabajó dividido por dos; por el tiempo trabajado durante 1987 y cada año siguiente en nómina, el número de horas trabajadas dividido por las horas de trabajo normales semanales para el departamento correspondiente. La fecha de servicio regular es anticipada desde la fecha de transferencia al tiempo parcial regular por la cuantía del crédito que resulta de este cálculo. Esta fecha del servicio regular se aplica para determinar los derechos para ciertas prestaciones, tales como pluses de servicio o días flexibles de permiso retribuido.

En orden a continuar siendo cualificado para estar como personal a tiempo parcial regular, deben acumularse como mínimo 780 horas retribuidas al año. Si durante dos años consecutivos, se trabajan menos de 780 horas, entonces el empleado revierte automáticamente a personal temporal sin necesidad de preaviso.

Horas de trabajo y horario. Los empleados a tiempo parcial temporal normalmente trabajan hasta 24 horas a la semana, y los empleados a tiempo parcial regular hasta 30 horas a la semana. Los trabajadores a tiempo parcial regular tienen derecho al mismo mínimo y máximo de horas que los trabajadores a jornada completa. Aunque los trabajadores a tiempo parcial regular no pueden trabajar normalmente más de 30 horas a la semana, pueden trabajar hasta las horas a jornada completa cuando los trabajadores a tiempo par-

cial temporal lo hacen.

Las horas de trabajo pueden variar desde un modelo de horario relativamente regular a uno irregularmente fluctuante, y los trabajadores a tiempo parcial deben estar disponibles para trabajar cuando se les pida. Normalmente son avisados los Jueves, del horario para las dos semanas siguientes. Tienen la opción de discutir los horarios que están más de acuerdo con sus necesidades personales y dichos convenios son elaborados por el Inspector. Se da preferencia a los intereses del empleado a trabajar por la noche, o a una combinación de trabajo diario y nocturno, ya que muchos almacenes están abiertos cinco noches a la semana y se requiere una cobertura extensa.

Remuneración. Los trabajadores a tiempo parcial perciben el precio horario equivalente de los precios del trabajo a jornada completa. No hay horas garantizadas. Las horas extraordinarias se pagan después del horario diario aplicable a los empleados a jornada completa. Las horas se reparten equitativamente.

Permiso anual. El permiso anual es el mismo que para los empleados a jornada completa. Los empleados a tiempo parcial son retribuidos por cada día de permiso al precio aplicable a su salario multiplicado por el promedio de horas diarias en el anterior año de nomina, a no ser que se estipule de otra manera por Ley. El promedio de las horas diarias se determina dividiendo el número total de horas retribuidas en ese año por los 260 días hábiles de trabajo. Si el empleado es retribuido a precio horario, el precio aplicable es el precio actual del salario. Si el empleado recibe una compensación por incentivos el precio es el del promedio horario de final de año.

Días festivos oficiales. Los trabajadores a tiempo parcial regular son retribuidos por todos los días festivos oficiales reconocidos, con tal que trabajen en sus días programados inmediatamente anteriores y posteriores al día festivo.

Licencia por enfermedad. Los trabajadores a tiempo parcial tienen licencia por enfermedad, o ausencia con permiso si han trabajado durante los tres días anteriores.

Otras normas sobre permisos. Los empleados a tiempo parcial regular son también compensados por ausencias del trabajo ocasionadas por duelos, o deberes como miembros de un jurado, sobre la base de días programados perdidos. Si el deber como miembro de un jurado continuara durante más de dos semanas, la retribución se basa en el promedio de las horas diarias en el anterior año de nomina.

El permiso sin retribución, tal como el permiso por maternidad y el permiso de ausencia autorizado, se conceden a los empleados a tiempo parcial

según las mismas normas que se aplican al personal regular.

Fuente: T.Eaton Co.Ltd.,1 Dundas Street West,Toronto,Ontario M5B 1C8,Canadá.

FRANCIA

Banca Paribas

Antecedentes. Al final de 1988, este banco tenía 3.464 empleados de los que 320 eran a tiempo parcial. Aunque el trabajo a tiempo parcial fue introducido por primera vez en 1973, no tuvo mucho éxito, ya que se restringió solamente a las mujeres con hijos pequeños y no se acompañó ningún programa informativo.

Durante los años 1980, se firmaron dos acuerdos sucesivos con las organizaciones sindicales pertinentes para aumentar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial. Proporcionaban empleo a tiempo parcial para hombres y mujeres, sin otras condiciones que el acuerdo del jefe del servicio, y permitían diversos programas adaptados a las diferentes necesidades de los empleados. En 1986, 200 personas estaban trabajando a tiempo parcial, o sea el 5,5 por ciento del personal total. El objetivo de Paribas es el de alcanzar el 10 por ciento.

Se han encontrado algunas dificultades en secciones del banco que tienen poco personal. Esto ha conducido a la contratación de 30 trabajadores con contratos a tiempo determinado para complementar las horas de los trabajadores a tiempo parcial, siendo el acuerdo usual un empleo regular, y a tiempo determinado, a media jornada para el mismo puesto.

Se concede por el banco la autorización a trabajar a tiempo parcial a un empleado por un período inicial de seis meses que puede ser renovado cada seis meses. El retorno al trabajo a jornada completa requiere que el banco o el empleado hagan una petición por escrito dos meses antes de la expiración del período en curso del trabajo a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. Existen siete posibilidades del trabajo a tiempo parcial: 40,50,60,70,75,80 y 90 por ciento el tiempo normal de trabajo de 38:45 horas. De acuerdo con las necesidades de la sección estas horas pueden distribuirse a lo largo de cinco días de trabajo de la semana o hacerse cualquier combinación de días a media y completa jornada a lo largo de la semana. El programa se basa en un acuerdo entre el empleado y el jefe de la sección o centro de trabajo, y en la mayoría de los casos se basa en la solici-

tud inicial del empleado.

Reparto de trabajo. En aquellos sectores donde el personal es limitado, un convenio colectivo prevé la posibilidad de reparto de trabajo, por medio del cual se contratan trabajadores a tiempo determinado para complementar las horas del empleado regular que trabaja a media jornada. El empleado regular tiene que trabajar a media jornada durante un tiempo predeterminado y no puede retornar al trabajo a jornada completa antes de la finalización de este período. Los dos empleados no pueden estar presentes en el trabajo al mismo tiempo. En el caso de ausencia de uno u otro puede contratarse un trabajador de reemplazo temporal.

Jubilación parcial. Durante su quincuagésimo octavo año, los empleados del banco pueden trabajar el 75 por ciento de sus horas usuales a jornada completa y recibir el 90 por ciento de su salario. Durante su quincuagésimo noveno año pueden trabajar a media jornada y recibir el 70 por ciento de su salario. Durante este tiempo continúan cotizando al fondo de pensión sobre la base de su salario a jornada completa.

Horas reducidas por trabajos penosos. En ciertos trabajos de particular dificultad o que tienen horas desproporcionadas (horas puntas, horas continuadas) se pagan salarios a jornada completa por horas de trabajo inferiores a las de jornada completa

Remuneración. La remuneración, así como diversas ayudas prestaciones y pluses son sobre una base proporcional. El trabajo fuera de las horas programadas está limitado, pero no se pagan pluses hasta que se han alcanzado las horas a jornada completa

Los pagos por jubilación y reducción de plantilla se calculan proporcionalmente a los períodos realizados trabajando a tiempo parcial y a jornada completa en el banco.

Pensiones. Para las prestaciones de jubilación todos los períodos de trabajo a tiempo parcial se computan como jornada completa con finalidades de cualificación, pero considerados proporcionalmente para la cuantía de la pensión a pagar. Sin embargo las cotizaciones de pensión complementaria repartidas igualmente entre el banco y el empleado, pueden hacerse por un período máximo de cinco años de trabajo a tiempo parcial.

Formación. Los cursos de formación profesional y otros cursos de formación organizados por el banco pueden hacerse durante el tiempo de trabajo por aquellos empleados a tiempo parcial que trabajan el 70 por ciento o más de las horas a jornada completa.

Fuente: M Valleix: "Consideraciones sobre la flexibilidad", en Humanis-

me et Entrepise: Cahiers du Centre d' Etudes et de Recherche, N° 164 de agosto de 1987, Artículo N° 303 Banca Paribas , 3 rue d'Antin, 75002 París, Francia. Regie Renault (Flins)

Antecedentes. Se concluyó un acuerdo entre la empresa de fabricación de coches y los sindicatos representativos el 18 de abril de 1985 para establecer las horas de trabajo del fin de semana. En sus primeras etapas se restringió al sector de estampación de la fabricación e incluyó a 30 trabajadores de este sector que se ofrecieron para el turno de fin de semana. Procedimiento. Los trabajadores voluntarios deben hacer un chequeo médico. Los trabajadores del sector interesados deben tener la primera oportunidad, y luego puede concederse a los voluntarios del centro de trabajo y de toda la empresa si fuere necesario.

Horas de trabajo y horario. Los trabajadores voluntarios para el fin de semana tienen un programa durante un período de tres meses , que es renovable, y trabajan 28 horas a la semana de las que diez son en Sábado y diez en Domingo. Las otras ocho horas pueden ser trabajadas los Viernes o Lunes. El horario para Sábados y Domingos fijado en el acuerdo es desde las 5:45 a las 16:15 con un descanso remunerado de 30 minutos para el almuerzo, y para el Viernes y Lunes desde las 5:45 a las 14:15, también con un descanso de 30 minutos remunerado para el almuerzo.

Remuneración. Se paga a los trabajadores según las horas trabajadas. Sin embargo, como el trabajo del domingo se paga normalmente el doble, se utiliza una fórmula para distribuir el plus a lo largo de tres días. Así, por cada día se paga un adicional 35.59 por ciento del salario horario. Como resultado de otro acuerdo sobre tiempo de trabajo reducido se paga también un plus del 10 por ciento por el trabajo en fines de semana. Esta fórmula garantiza que el salario del trabajo de fin de semana, es equivalente al de los trabajadores que normalmente trabajan a turnos de ocho horas en los fines de semana, y a los que se les pagan pluses. También asegura que las ausencias en Sábados y Domingos no se penalizan más que las de Viernes y Lunes. En efecto, el trabajo realizado durante 28 horas a lo largo de un fin de semana extenso se paga a un precio que es algo superior al del trabajo normal semanal.

Horas extraordinarias. De acuerdo con los términos del contrato no pueden hacerse días extras de trabajo por los que están incluidos en el programa.

Permiso anual. El permiso anual es sobre una base proporcional, tres días a lo largo de un fin de semana equivalen a una semana de calendario laboral. Se retribuyen los días festivos.

Paga por enfermedad. La paga por enfermedad y la compensación por

accidentes de trabajo e "in itinere" son las mismas que para los trabajadores a jornada completa.

Fuente: Liaison Sociale (Paris), N° 5641, 9 de mayo de 1985; Sección C3, Suplemento al N° 9478.

Sociedad nacional de Ferrocarriles Franceses (SNCF)

Antecedentes. La SNCF (el sistema nacional de ferrocarriles franceses) fue autorizada a emplear trabajadores a tiempo parcial por una resolución ministerial de 28 de octubre de 1985. La resolución especificaba que el comité de empresa, o los representantes de personal, así como la inspección del trabajo tenían que ser informados con anterioridad a cualquier empleo programado a tiempo parcial. De acuerdo con el Código de Trabajo, la SNCF debe informar al comité de empresa sobre el número, sexo y cualificaciones de los trabajadores a tiempo parcial. En la reunión donde se discuten estos informes, deben aportarse las razones por las negativas de cambio de trabajo a jornada completa a tiempo parcial o viceversa. La resolución ministerial también indicaba que los trabajadores a tiempo parcial tendrían los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa, de acuerdo con la Ley y los convenios colectivos. Consecuentemente la SNCF redactó un conjunto de normas de aplicación de esta resolución y de especificación de los procedimientos y condiciones de trabajo. Las normas también incluyen medidas particulares para el trabajador a tiempo parcial de padres que crían un hijo.

A finales de 1988, 2658 empleados de un total de 205.513, estaban trabajando a tiempo parcial en la SNCF. De estos 2.503 trabajadores, el 94.2 por ciento eran mujeres, de las que aproximadamente el 87 por ciento pidieron trabajar a tiempo parcial para criar un hijo. El trabajo al 80 por ciento de la jornada completa es la fórmula más popular, siendo del 52.3 por ciento. La siguiente elección es para el trabajo a media jornada, suponiendo el 28.7 por ciento. El trabajo al 60 y 70 por ciento de la jornada completa interesa solamente a un 9 y 10 por ciento respectivamente de los trabajadores a tiempo parcial.

Procedimientos. Los empleados que han estado trabajando dos años como mínimo en la SNCF están habilitados para trabajar a tiempo parcial. El permiso se concede por el jefe del centro de trabajo en la medida que el trabajo tomado por el empleado es compatible con el trabajo a tiempo parcial. Un empleado que hace una solicitud por escrito para un empleo a tiempo parcial no debe tomar otro trabajo remunerado. En el plazo de dos meses el jefe del centro de trabajo debe informar al empleado de la respuesta a su solicitud. Si

no fuera adecuado el trabajo a tiempo parcial en la tarea que esté haciendo el empleado, el jefe del centro de trabajo puede proponer otro trabajo. En el caso de una respuesta positiva, la contestación por escrito del jefe del centro de trabajo debe indicar la forma en que se tomará el empleo a tiempo parcial: las horas semanales de trabajo, la distribución de las horas a lo largo de la semana etc...

El empleo a tiempo parcial puede ser acordado por un período determinado, por un año como mínimo, y puede renovarse con un preaviso de tres meses y el consentimiento del jefe del centro de trabajo. Al final del período acordado el trabajador tiene derecho a volver a jornada completa. Alternativamente, el trabajo a tiempo parcial puede acordarse sin límite de tiempo. En este caso, la vuelta a jornada completa requiere un preaviso de seis meses.

En ambos acuerdos anteriores, el período de empleo a tiempo parcial no puede exceder de diez años durante la carrera del empleado. Puede prolongarse a 16 años en los casos siguientes: para cuidar uno o más hijos menores de 16 años de edad; para cuidar a un hijo con una enfermedad que requiere cuidados constantes; para asistir al esposo, a un miembro familiar o a un hijo del empleado o de su esposa a raíz de un grave accidente o enfermedad que requiera la presencia de una tercera persona; o por minusvalía del empleado.

Cuando el empleo a tiempo parcial exija un cambio de trabajo o localidad, el empleado tiene prioridad en cualquier momento a volver a jornada completa en su trabajo inicial y localidad cuando surja una vacante.

Horas de trabajo y horario. Las horas de trabajo deben ser un porcentaje fijado de las horas normales de trabajo. Pueden ser el 50, 60, 70 u 80 por ciento del trabajo normal semanal y pueden espaciarse a lo largo de todos o de cierto número de los cinco días semanales de trabajo.

Remuneración. El salario es proporcional a las horas trabajadas.

Horas extraordinarias. Solo se pagan a precios más altos cuando exceden de las horas normales a jornada completa.

Antigüedad. Los períodos de trabajo a tiempo parcial se computan igual que los de jornada completa con fines de antigüedad.

Promoción. Puede promocionarse a un empleado a tiempo parcial a una categoría más alta si el trabajo es compatible con el trabajo a tiempo parcial. Si no, el empleado debe aceptar trabajo a jornada completa con objeto de ser promocionado en este trabajo en particular.

Permiso anual y días festivos oficiales. El cálculo del permiso anual se hace de acuerdo al promedio de horas diarias trabajadas y al porcentaje de horas sobre la jornada completa realizadas. Se conceden los días festivos ofi-

ciales que no caigan en domingos, cuando caigan en días en los que normalmente trabaja el empleado a tiempo parcial.

Ayuda por transporte. Los descuentos de transportes, dentro de Francia, son los mismos para los empleados a tiempo parcial que para los de jornada completa. Sin embargo, para los viajes en tren fuera de Francia, un empleado a tiempo parcial solo puede beneficiarse de un cupón de viaje gratis una vez cada dos años, en contraposición con el anual para el trabajador a jornada completa.

Paga por enfermedad. La paga por enfermedad y las prestaciones por accidente de trabajo son proporcionales al salario. Si un trabajador está con permiso por enfermedad a la expiración de su período de trabajo a tiempo parcial, se conceden las prestaciones sobre la base de los salarios a jornada completa. Esta disposición se aplica solamente a un empleado que trabaje a tiempo parcial con contrato sin límites de tiempo, o mayor de un año, y que ha estado con permiso de enfermedad más de 12 meses. En este caso, al final del período de empleo a tiempo parcial, no se concederá autorización para un posterior período de empleo a tiempo parcial hasta después de dos años de la reanudación del trabajo a jornada completa.

Otras ayudas. Las ayudas por muerte y finalización de carrera para los trabajadores a tiempo parcial se calculan sobre la base del tiempo a jornada completa equivalente, o de la remuneración total en la carrera. Las ayudas familiares son proporcionales a las horas trabajadas.

Permiso maternal. Los beneficios se corresponden con la remuneración a jornada completa.

Pensiones. Para determinar la cuantía de la pensión, los períodos de trabajo a tiempo parcial se computan sobre una base proporcional. Por ejemplo, un período de trabajo a media jornada de seis años se computa como tres años a jornada completa de cotizaciones. Cuando un empleado ha alcanzado la edad de pensión, pero no ha hecho el equivalente a 25 años de cotizaciones, la pensión mínima se reduce proporcionalmente al número de años que el empleado ha cotizado.

Es posible hacer cotizaciones adicionales de pensión por ciertos empleados a tiempo parcial para asegurarse los derechos de pensión total. Aquellos empleados a tiempo parcial que críen hijos menores de 16 años, o que cuiden de un hijo con una grave enfermedad, pueden hacer cotizaciones de pensión adicionales durante el período de empleo a tiempo parcial, o después de reanudar el trabajo a jornada completa. En otros casos, las cotizaciones de pensión adicionales pueden hacerse solamente durante el período de trabajo a tiempo parcial.

Otras disposiciones. El trabajo a media jornada para criar hijos pequeños, por la legislación nacional (ver Parte III).

Fuente: Reglamento PS 20 E de la SNCF, Travail á temps partiel (Trabajo a tiempo parcial), de 15 de noviembre de 1985. Información remitida a la O.I.T., de marzo de 1989 SNCF, 88 rue Saint-Lazare, 75436 Paris Cedex 09, Francia.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Audi A.G

Antecedente. Audi A.G, una compañía de fabricación de coches emplea a 36.000 personas de las que 1.200 trabajan a tiempo parcial. Con objeto de conciliar los intereses de la empresa y los trabajadores y contribuir al empleo en general, la dirección y el comité de empresa social concluyeron un acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial para todos los empleados, y uno sobre jubilación parcial para trabajadores mayores.

Trabajo a tiempo parcial

Elegibilidad. Todos los trabajadores.

Horas de trabajo y horario. La duración y organización del tiempo de trabajo, se acuerda en cada caso individual. El trabajo a tiempo parcial puede hacerse sobre una base diaria, semanal, mensual o anual. El trabajo a tiempo parcial debe ser voluntario, y los acuerdos deben fijarse en un contrato. Los cambios en las horas contractuales y en el horario tienen que hacerse de común acuerdo entre el empleado y el inspector. Si estos cambios tienen una duración superior a seis semanas, debe informarse al departamento de personal y al comité de empresa. Los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa pueden participar en el programa de tiempo flexible.

Horas extraordinarias. Los pluses por horas extras solo se pagan por aquellas horas extras por las que un trabajador a jornada completa recibiría pluses por horas extras.

Remuneración. La paga de los trabajadores a tiempo parcial es proporcional.

Prestaciones. Las prestaciones que están vinculadas al tiempo de trabajo

o a la antigüedad tales como permiso anual, días festivos remunerados, paga por enfermedad, permiso por formación, ayudas por antigüedad etc., son proporcionales.

Las prestaciones que no están vinculadas al tiempo de trabajo, tales como prestaciones por vivienda, ayudas familiares, gastos de viajes, ropa de trabajo, ayudas por separación, precios reducidos por coches, etc., se conceden con la misma amplitud que para los trabajadores a jornada completa.

Cambios entre trabajo a tiempo parcial o jornada completa. Cuando se cubran vacantes, tienen prioridad los trabajadores a tiempo parcial o a jornada completa que quieran cambiar sus horas de trabajo.

Formación profesional complementaria. Los acuerdos de la compañía y las normas sobre formación profesional complementaria se aplican a los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Jubilación parcial.

Elegibilidad. La jubilación parcial se acuerda de forma individual si es de interés para el trabajador y la empresa. Si la jubilación parcial se deniega por el inspector debido a intereses de la compañía, el inspector tiene que exponer las razones. El programa se aplica a los trabajadores disminuídos físicamente desde la edad de 57 años, a los destajistas y trabajadores a turnos desde la edad de 58 años, y a otros trabajadores desde la edad de 59 años. La edad normal de jubilación es a los 65 años.

Horas de trabajo. El tiempo de trabajo puede reducirse al 80 por ciento durante los dos primeros años, al 60 por ciento durante el tercer año, y al 40 por ciento desde el cuarto año de la jubilación parcial en adelante.

Remuneración. Además del salario proporcional, los trabajadores implicados reciben el 50 por ciento del ingreso perdido.

Disposiciones para trabajadores rechazados de la jubilación parcial. Aquellos trabajadores mayores a los que se les ha denegado el trabajo a tiempo parcial por razones importantes de la empresa reciben un permiso compensatorio de una semana durante los dos primeros años, de dos semanas durante el tercer año, y de cuatro semanas desde el cuarto año de elegibilidad en adelante. Además, reciben una compensación económica por los años trabajados a jornada completa, cuando dejan la compañía. Aquellos trabajadores que pueden, pero no quieren acogerse a las ventajas de la jubilación parcial, continúan a jornada completa sin ningún cambio de condiciones.

Otras disposiciones. Todas las otras condiciones de trabajo a tiempo parcial para los trabajadores mayores están incluidas en las disposiciones generales sobre trabajo a tiempo parcial descritas anteriormente.

Fuentes

- 1 - Convenio colectivo sobre trabajo a tiempo parcial concluido entre la dirección y el comité de empresa social de Audi AG el 14 de diciembre de 1987.
- 2 - Convenio colectivo sobre jubilación parcial concluido entre la dirección y el comité de empresa social de Audi AG el 30 de junio de 1987.(3) Información enviada a la O.I.T., enero de 1989.

BASF AG

Antecedentes. En 1982, los problemas crecientes del mercado del trabajo (desempleo y falta de trabajadores especializados) obligaron a la BASF a reconsiderar su anterior actitud recalcitrante hacia el trabajo a tiempo parcial. Desde entonces se han desarrollado varios programas. El primero, presentado aquí, es un programa en vigor desde 1983 en los trabajos en Ettenheim de la BASF, que principalmente emplea mujeres que trabajan a turnos. Se le conoce como el "modelo a turno de Ett en heim". El segundo programa presentado, es uno de 32 horas semanales para trabajadores jóvenes, introducido en 1984. Modelo a turno de Ette en heim

Finalidad. La planta de Ettenheim monta video-cassettes y emplea principalmente a mujeres. El objetivo del nuevo modelo de turno a tiempo parcial fué el de incrementar la productividad y mantener la competitividad, y al mismo tiempo que fuera capaz de ofrecer empleo adicional.

Cobertura. Trabajadoras femeninas de la línea de montaje. El personal de mantenimiento y el personal de inspección fueron excluidos del nuevo sistema de turno a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. Los trabajos de Ettenheim cambiaron en 1983 del sistema de dos turnos al de tres turnos para las mujeres trabajadoras. Dos de estos tres turnos diarios son a tiempo parcial. Estas medidas fueron necesarias ya que la legislación de la Republica Federal de Alemania, prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres trabajadoras que realizan trabajos manuales impidiendo así la introducción de los turnos diarios de ocho horas. Aún así el presente Convenio fue solamente posible con el permiso del Ministerio de Trabajo de Baden-Wurttemberg que permite a las mujeres comenzar a trabajar a las 5:00 h. y terminar, a lo sumo, a las 23:00 h. Las horas de trabajo semanal se redujeron de 40, a un promedio de 31.8. El primer turno trabaja de lunes a viernes de 5:00 h. a 14:00 h., con un descanso de 30 minutos, en total 42.30 horas a la semana. El segundo turno trabaja de

lunes a viernes de 14:00 h a 18:30 h, y los sábados de 5:30 h a 14:00 h, con un descanso de 30 minutos, en total 30.30 horas a la semana. El tercer turno trabaja de lunes a viernes de 8:30 h a 23:00 h, sin descanso, o sea 22.30 horas a la semana. La rotación de turnos es una vez a la semana.

Comentarios. El nuevo programa funcionó muy bien, las mujeres trabajadoras apreciaron el trabajo semanal más reducido y el nuevo horario de trabajo por razones familiares. La empresa pudo utilizar sus equipos más intensamente, y aumentar la productividad sustancialmente. El número de empleados pudo incrementarse desde 83, antes del programa, a 270 en 1985 utilizando una nueva línea de montaje. Cuando se contratan trabajadores adicionales se da prioridad a las mujeres desempleadas.

Semana de 32 horas para trabajadores jóvenes. Finalidad. BASF forma a más aprendices de los que necesita. Para poder ofrecer un trabajo a todos los jóvenes trabajadores que han terminado de forma satisfactoria su formación, BASF ofrece contratos a tiempo parcial en cierto número de categorías laborales, por un máximo de tres años.

Cobertura. Todos los jóvenes que han terminado de forma satisfactoria su aprendizaje.

Horas de trabajo y horario. Cuatro días de ocho horas a la semana.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores perciben salario y prestaciones sobre una base proporcional. Los derechos del comité de empresa son los mismos para este grupo de trabajadores, que para los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores jóvenes a tiempo parcial tienen prioridad para los trabajos que se creen a jornada completa.

Fuentes

- 1.- J.Maasch: "Forderung der Teilzeitarbeit als Bestandteil fortschrittlicher Personalarbeit", en F. Gehrmann y T.A. Becker (editores). *Arbeitszeit-Flexibilisierung* (Campus Verlag, Frankfurt), páginas 159-168.
- 2 - Beispiele aus tariflicher und betrieblicher Praxis: Ehrhardt BASF AG" en *Flexible Teilzeitarbeit: Change für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung* (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Colonia 1987), páginas 73-84. BASF AG, 6700 Ludwigshafen, República Federal de Alemania. Modehaus Beck

Antecedentes. Modehaus Beck es un gran almacén en Munich que emplea unas 700 personas, de las que casi el 95 por ciento son mujeres. Durante el desarrollo de un nuevo sistema de dirección, una encuesta realizada entre el personal en 1976, mostró que el 38 por ciento de los trabajadores a jornada

completa estaban interesados en un trabajo semanal más reducido. Por otro lado, el comercio al por menor se enfrenta a un día de ocho horas contractuales, que contrasta con las diez horas diarias de apertura de las tiendas. El número de clientes varía considerablemente a lo largo del día. Se estudiaron meticulosamente los hábitos de compra durante dos años. Los datos obtenidos se utilizaron para optimizar la presencia de personal, e idear un sistema a medida, en el que la presencia del personal casara con la demanda del cliente.

Cobertura. Todos los empleados con la excepción de los compradores que están normalmente viajando. Horas de trabajo y horario. Los empleados tienen derecho a elegir el número de horas que trabajan, y, dentro de un marco flexible, los períodos durante los cuales trabajan. Se da a los empleados la elección entre un contrato que incluye 173 horas de trabajo al mes (mes de trabajo normal), o contratos que incluyen 60 horas o más al mes (el número de horas contractuales divisibles por diez). Las horas de trabajo se asignan al comienzo de cada mes de acuerdo con el plan de ventas mensual establecido por cada departamento. El jefe de cada departamento, a continuación hace un plan semanal más detallado. Los empleados pueden salir más temprano, o más tarde, o alargar el descanso en el trabajo, con tal que obtengan el consentimiento de su supervisor. Se pueden acumular de esta forma hasta 20 horas de crédito, y no hay límite específico en las horas de débito. Las horas de crédito deben saldarse dentro de tres meses. Las horas de débito deben saldarse dentro de un año.

Condiciones de trabajo. Los empleados son remunerados de forma proporcional, basándose en las horas contractuales con independencia de las horas de débito o de crédito. La paga por enfermedad y el permiso retribuido se calculan de la misma forma. El acuerdo para este programa establece específicamente que todas las disposiciones contenidas en el convenio colectivo, y en la legislación relativa a asuntos tales como pagas, prestaciones, permiso retribuido y días festivos, horas máximas de trabajo, períodos de descanso y protección por maternidad, continúan aplicándose.

Introducción. Después de alcanzar un acuerdo entre la dirección y el comité de administración de la tienda, en 1978 se entregó a los empleados un folleto explicando el marco dentro del que podían organizar sus horas de trabajo individualmente, y se les dió instrucciones prácticas de como utilizar sus tarjetas personales para fichar la entrada, la salida, y comprobar sus créditos o débitos de horas.

Comentarios. La compañía informa que el programa ha sido muy satisfactorio a lo largo de diez años. Esto representa una ventaja para el empleado

y la compañía. Los trabajadores aprecian la mayor flexibilidad de sus horas de trabajo. La compañía puede adaptar la presencia de su personal al número de clientes. Esta se beneficia al mismo tiempo por la mayor motivación entre sus empleados, que son retribuidos con incentivos proporcionales a sus ventas. Se rechazó por los empleados una oferta para el retorno a sus horas normales de trabajo después de un período de prueba de dos años.

Como el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial aumentó claramente después de la introducción del nuevo programa(del 35 por ciento en 1978 al 65 por ciento en 1981), se habilitaron vacantes para las personas que buscaban empleo. Los trabajadores a tiempo parcial trabajan de promedio entre 110 y 120 horas al mes.

Una parte de la razón del éxito fue una política de información amplia y bien diseñada, combinada con formación y seminarios.

Fuentes

- 1 - "Individuelle Arbeitszeit im Textilhaus Ludwig Beck am Rathauseck, BRD" en Arbeit - Beispiele für ihre Humanisierung (Gottlieb Duttweiler Institute, Zurich), páginas 97-112.
- 2 - C. Rosette: "Individuelle Arbeitszeit beim Modehaus Beck in München", en Personal- Mensch und Arbeit, Nº3, de 1981 páginas 111-113. Industria de minería de carbón

Antecedentes. La crisis económica en el sector de la minería no permitía el suficiente empleo a tiempo parcial para todos los trabajadores jóvenes formados en sus compañías. Para evitar despidos, ciertas compañías, tales como Ruhrkohle AG Essen y Eschweiler Bergwerks-Verein AG, concluyeron un convenio colectivo especial con el sindicato de la Energía y Minería (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie) ofreciendo contratos de trabajo a tiempo parcial a jóvenes trabajadores que terminaban la formación en las empresas, empezando el 1 de enero de 1988.

Elegibilidad. Todos los jóvenes trabajadores que terminasen la formación en la empresa, tienen que hacer trabajos a tiempo parcial, si quieren continuar trabajando en la compañía.

Horas de trabajo y horario. El 75 por ciento de las horas de trabajo normales a la semana, o el 50 por ciento de las horas de trabajo normales a la semana, y mientras que los trabajadores jóvenes hacen un curso de formación complementario. Por razones prácticas las horas de trabajo diarias tienen que ser ocho. Así el primer tipo de convenio alterna tres semanas de trabajo y una de descanso, y el segundo tipo alterna una semana de trabajo y una

semana de formación complementaria.

Horas extraordinarias. Se deben evitar las horas extraordinarias. Si en las emergencias se hacen horas extras se paga un plus por las horas trabajadas fuera de las normales de trabajo(jornada completa).

Duración. Este convenio a tiempo parcial puede durar normalmente tres años, y no debe exceder de cuatro. Después de este período, tienen que ofrecerse contratos a jornada completa a los jóvenes trabajadores implicados, si no han encontrado otro trabajo.Los períodos del permiso por maternidad, permiso paternal o servicio militar se computan como tiempo trabajado.

Renuncia. Los trabajadores a tiempo parcial pueden terminar sus relaciones de empleo con un período restringido de preaviso de un mes.

Condiciones de trabajo. Todos los demás convenios colectivos concluidos en la empresa se aplican también a los trabajadores a tiempo parcial. La remuneración, ayudas y otras prestaciones, así como el permiso remunerado y la paga por enfermedad son proporcionales. Se proporciona la ropa de trabajo, y los servicios de aseo tanto a los trabajadores a tiempo parcial como a los de jornada completa. El trabajo a tiempo parcial se computa como trabajo a jornada completa con vistas a la antigüedad. Se paga una bonificación estatal adicional, de acuerdo con la Ley de Promoción de Empleo, a aquellos que hacen cursos de formación profesional complementaria durante el período de formación, si tienen menos de 25 años, y la formación se imparte durante 12 horas a la semana como mínimo.

Derechos sindicales. Los trabajadores a tiempo parcial están incluidos como los trabajadores a jornada completa, en las disposiciones de la Ley de Establecimiento de Trabajos. Tienen derecho a votar y a presentarse a la elección para el comité de empresa y sus órganos de representación juvenil, y a participar en todas sus actividades.

Comentarios. La compañía de minería del carbón Ruhrkohle AG, que emplea aproximadamente 100.000 trabajadores, tenía al final de 1983, 3.729 trabajadores jóvenes que participaban en el programa especial a tiempo parcial. De estos, 2.490 han optado por el 75 por ciento del tiempo de trabajo normal, y el resto por el 50 por ciento del tiempo de trabajo y la formación profesional complementaria.

Fuentes

- 1 - "Sondertarifvertrag über Teilzeitarbeit von Berufsanfängern im Anschluss an die Ausbildung" (Convenio colectivo especial sobre trabajo a tiempo parcial para jóvenes trabajadores que se emplean después de la

formación) concluido entre Ruhrkohle AG and Eschweiler Bergwerks-Verein AG y el Industriegewerkschaft Bergbau und Energie (Sindicato de Energía y Minería), de 3 de agosto de 1987.

- 2 - Información remitida a la O.I.T. por Ruhrkohle AG, 21 de febrero de 1989. (3) Ruhrkohle AG: Handbuch für Teilzeitarbeit von Berufsanfängern (Manual sobre trabajo a tiempo parcial para trabajadores que comienzan el empleo), febrero de 1988. Ruhrkohle AG, Postfach 103262, 4300 Essen 1, República Federal de Alemania. Hoeschst AG

Antecedentes. Un convenio especial concluido entre la dirección y el comité de empresa de Hoeschst AG, una empresa química muy diversificada, abarca la reintegración laboral de madres después de una interrupción en su carrera, al trabajo a tiempo parcial para todos los empleados y el trabajo a tiempo parcial para madres después del permiso paternal. Este convenio es un añadido al convenio colectivo general, cuyas disposiciones son válidas tanto para los empleados a jornada completa como para los trabajadores a tiempo parcial.

Condiciones. De acuerdo con este convenio, el trabajo a tiempo parcial puede implantarse cuando es compatible con los intereses de la compañía, o cuando los empleados desean hacerlo así. Los empleados que quieren trabajar a tiempo parcial deben poder conservar los puestos donde ellos ya trabajan. En los casos en que no es posible por razones prácticas, los inspectores y el departamento de personal procurarán encontrar otro puesto equivalente al anterior. Las madres que se reintegran después de un permiso paternal deben notificarlo al departamento de personal con un mes de adelanto, si quieren trabajar a jornada completa o a tiempo parcial. En este último caso, reciben prioridad sobre otros empleados. Si los intereses de la compañía no permiten el trabajo a tiempo parcial por más tiempo, deberá reanudarse el trabajo a jornada completa, con tal de que no haya otro puesto a tiempo parcial disponible.

Horas de trabajo y horario. Se ha concedido una gran libertad a las diferentes plantas para organizar los horarios del trabajo a tiempo parcial. Los departamentos de personal aconsejan a las plantas en relación con los horarios a tiempo parcial viables. Las horas de trabajo a tiempo parcial deben ser como mínimo la mitad de las horas normales de trabajo, y no deben descender por debajo del mínimo de acceso a la Seguridad Social. El trabajo a media jornada constituye una de las posibilidades. Las horas de trabajo también pueden acordarse en días alternativos de trabajo, o semanas alternativas, pero el horario debe ser regular. Un contrato establece la duración y la organización del tiempo de trabajo, y la duración del acuerdo a tiempo parcial.

Horas extraordinarias. Los pluses por horas extraordinarias solo se pagan por las horas trabajadas sobre las horas(jornada completa) normales de trabajo.

Derechos y deberes de los trabajadores a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial tienen en principio los mismos derechos y deberes que los trabajadores a jornada completa. Cuando se comparte un trabajo, los trabajadores a tiempo parcial asumen la obligación de informarse entre sí sobre el proceso de trabajo.

Prestaciones. La remuneración, pluses y prestaciones suplementarias de los trabajadores a tiempo parcial se calculan proporcionalmente a las horas realmente trabajadas. Los trabajadores a tiempo parcial pueden participar en el programa de viviendas de la misma forma que los trabajadores a jornada completa.

Fuente: Betriebsvereinbarung (convenio de la compañía), (Frankfurt, 21 de julio de 1988). Hoechst AG, 6000 Frankfurt- Höchst, República Federal de Alemania. Karstadt AG

Antecedentes. Karstadt AG, una cadena de grandes almacenes, emplea aproximadamente a 60.000 personas en 161 grandes almacenes. Alrededor de 20.000 de sus empleados son trabajadores a tiempo parcial, dos tercios de los cuales trabajan en departamentos de ventas, y un tercio en los departamentos de servicios y administración. El alto número de trabajadores a tiempo parcial es debido a las horas de apertura de las tiendas, que no se corresponden con las horas diarias o semanales normales de trabajo, y con la fluctuación de los clientes a lo largo del día, semana, mes o año. La gran fluctuación ha conducido a horas de trabajo muy flexibles, esto es horas de trabajo de rendimiento máximo (KAPOVAZ), para empleados a jornada completa y a tiempo parcial. Esto ha incitado a la dirección de Karstad a introducir medios de planificación, y calculo electrónico de las horas realmente trabajadas. Se concluyó un convenio marco entre la dirección y el comité de empresa social relativo al trabajo a tiempo parcial para ser utilizado en algunos grandes almacenes.

Horas de trabajo y horario. Se acuerdan un número determinado de horas al mes con el empleado. Actualmente, la mayoría de los empleados trabajan entre 75 y 167 horas (horas normales mensuales a jornada completa) al mes, y alrededor del 11 por ciento, trabajan menos de 75 horas al mes, lo que les lleva a estar por debajo del mínimo para la seguridad social. La duración y organización de cada tiempo de trabajo individual se fija con dos semanas como mínimo de anticipación y normalmente con cuatro semanas. Las horas de crédito o débito se contabilizan en el mes siguiente.

El acuerdo marco establece que las horas de trabajo a tiempo parcial no deben estar por debajo del mínimo de la seguridad social (18 horas a la semana), que no deben ser inferiores a cuatro horas al día, y que no deben partirse en diferentes turnos durante el día. Las horas de trabajo semanales deben distribuirse a lo largo de cinco días como máximo. El trabajo a petición del empresario está prohibido. Hay posibilidad de excepciones si el empleado individual así lo desea. Las excepciones debidas a la necesidades de la empresa son también factibles, previa consulta con el comité de empresa.

Horas extraordinarias. Los pluses por horas extraordinarias se pagan por las horas trabajadas en exceso sobre las horas a jornada completa de trabajo normal.

Condiciones de trabajo. La remuneración, permiso anual, días festivos, paga por enfermedad y todas las otras prestaciones empresariales, tal como los planes de pensión empresarial, se pagan sobre una base proporcional. Además del salario básico proporcional los empleados reciben una comisión sobre las ventas, que es un incentivo para trabajar durante las horas de gran afluencia de clientes.

Formación profesional complementaria. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa para participar en los cursos de formación de la empresa.

Cambios entre trabajo a tiempo parcial y jornada completa. Cuando hay disponibilidad de trabajos a tiempo parcial o a jornada completa tienen preferencia sobre los candidatos externos los empleados que quieran cambiar de trabajos a tiempo parcial a trabajos a jornada completa y viceversa.

Consulta. Tiene que consultarse al comité de empresa cualquier cambio y evolución de las medidas relativas a tiempo parcial.

Fuentes:

- 1 - Betriebsvereinbarung (convenio de empresa) entre la dirección y el comité de empresa social de Karstadt AG, de 18 de agosto de 1988
- 2 - Información enviada a la O.I.T, 23 de febrero de 1989.
- 3 - "Beispiele aus tariflicher und betrieblicher Praxis: Reinhard Koep, Karstadt AG" en Flexible Teilzeitartbeit: Chance für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Colonia, 1987), páginas 108-119. Karstadt AG, Postfach 102164, 4300 Essen 1, Republica Federal de Alemania. Siemens AG

Antecedentes. La creciente importancia del trabajo a tiempo parcial como instrumento para combatir el desempleo e incrementar la productividad incitó a Siemens AG, una empresa de fabricación electrónica muy diversificada, a emprender una amplia investigación sobre todos los aspectos relativos a la introducción del trabajo a tiempo parcial en los diversos departamentos de sus compañías. Los resultados mostraron que alrededor de un 25 por ciento de todos los trabajos podían ser divididos en trabajos a tiempo parcial, sin grandes dificultades. A comienzos de los años 1980, se introdujeron varios programas de trabajo a tiempo parcial en algunas de sus 125 compañías, incluyendo horas diarias reducidas de trabajo, reparto de trabajo, horas de producción prolongadas con turnos adicionales a tiempo parcial, trabajo a tiempo parcial en la forma de días a jornada completa alternando con días de ausencia, y jubilación parcial. Hoy, aproximadamente 11.000, o el 6 por ciento de sus empleados trabajan a tiempo parcial, siendo el 93 por ciento de ellos mujeres. El trabajo a tiempo parcial para trabajadores mayores (jubilación parcial) se introdujo en 1982, durante un período de recesión económica, basándose en un convenio colectivo entre la dirección y el comité de empresa social. La información que se expone a continuación, se refiere solo a la jubilación parcial.

Elegibilidad. Los trabajadores de 55 años de edad o más, con 20 años de servicios como mínimo, que han estado empleados a jornada completa al menos los últimos cinco años (a excepción de los trabajadores que trabajan menos de la jornada completa por razones de salud), tienen la posibilidad de jubilación parcial, si no va en contra de los intereses de la empresa. Si el puesto del trabajador interesado no es apto para el trabajo a tiempo parcial, debe ofrecersele un puesto equivalente a tiempo parcial. No hay un derecho general para el trabajo a tiempo parcial, cada caso se concierta individualmente mediante un contrato.

Duración. El convenio puede hacerse por un máximo de cuatro años antes de la jubilación, y no más allá del tiempo en que el trabajador alcanza la edad mínima para la jubilación anticipada, según el plan de pensiones reglamentario (60 años para las mujeres y minusválidos, 63 años para los hombres).

Si las condiciones para la jubilación anticipada no se han completado, el período de trabajo a tiempo parcial puede finalizar a la edad de 65 años.

Horas de trabajo y horario. El tiempo de trabajo se fija en 20 horas a la semana (puede haber excepciones) y el horario se concierta individualmente.

Remuneración. Además del salario proporcional, los trabajadores reciben el 50 por ciento de su ingreso a tiempo parcial como compensación por la

pérdida de ingresos.

Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias deben limitarse a casos excepcionales. Los pluses por horas extraordinarias se pagan solamente por aquellas horas extras trabajadas por las que los trabajadores a jornada completa reciben bonificaciones.

Condiciones de trabajo. Ciertas prestaciones tales como la paga por enfermedad, o días festivos, se pagan proporcionalmente a las horas realmente trabajadas durante el período pertinente (incluyendo las horas extraordinarias trabajadas).

Otras prestaciones tales como el permiso retribuido y la gratificación de fin de año se pagan en proporción a las horas contractuales. El acceso a prestaciones tales como las ayudas por terminación del servicio, planes de ahorro de los empleados y opciones de compra de acciones es igual para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a jornada completa.

Pensiones. El empleador aporta la diferencia del importe de la cotización a la pensión total del plan de pensiones nacional. Los pagos de pensiones por parte de la de empresa después de la jubilación se calculan también como si el empleado hubiera trabajado a jornada completa. Los derechos de pensión del trabajador no están así afectados por el programa.

Comentarios. El coste del programa para Siemens es aproximadamente igual al de la jubilación anticipada, pero con la ventaja de que la compañía conserva la aportación de la experiencia y especialidad del empleado. Entre octubre de 1982 (la fecha de introducción del programa) y diciembre de 1986, 578 trabajadores se acogieron a las mejoras del convenio, lo que significó el 2 por ciento de las personas teóricamente elegibles. Esto fué inferior a lo que inicialmente se esperaba. Las razones para esta baja participación parecieron encontrarse en la falta de conocimiento de los empleados, carencia de interés de los inspectores, y el hecho de que este programa no implicara un derecho. El programa, sin embargo, se considera por la compañía como un éxito, desde el punto de vista social.

Fuentes

- 1 - "Beispiele aus tariflicher und betrieblicher Praxis: Walter Schusser, Siemens AG", en Flexible Teilzeitarbeit: Chance für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Colonia 1987), páginas 85-97.
- 2 - Siemens AG: Teilzeitarbeit für ältere Mitarbeiter. Siemens AG, Postfach 103, 8000 Munich, Republica Federal de Alemania.

IRLANDA

Banco Irlandes Confederado P.L.C

Antecedentes. Esta compañía tiene un total de 7.278 oficiales de banca con 103 trabajando a tiempo parcial. Durante 1989 está en proceso de introducción de personal a tiempo parcial permanente, con objeto de satisfacer las necesidades del banco y las de los individuos que por razones sociales, familiares u otras quieren trabajar la semana de trabajo reducido, pero sobre una base regular. Se espera que el banco podrá emplear alrededor de 1.000 de dichas personas. El banco ha desarrollado también un programa de reparto de trabajo. En relación con el personal temporal y a tiempo parcial, hay un contrato con la Asociación de oficiales de Banca Irlandesa que representa la mayoría del personal del banco.

Horas de trabajo y horario. Actualmente, los empleados a tiempo parcial temporal trabajan durante 20 horas a la semana con contratos de nueve meses. Existen siete diferentes programas de solapación de cuatro horas que se escalonan a lo largo del día desde las 8:30 h a las 24:00 h. Las horas de trabajo de los empleados a tiempo parcial permanente se determinaran mediante la disponibilidad de personal, y las necesidades del banco, y no serán menores de 20 y mayores de 28 a la semana.

Condiciones de trabajo. La retribución del personal a tiempo parcial permanente se calculará de forma proporcional a las horas trabajadas. La retribución aumentará sobre una base anual. La tarifa se aumentará de acuerdo con los aumentos salariales generales.

Generalmente el personal a tiempo parcial esta totalmente incluido en varios estatutos de empleo ya que el umbral de cobertura es de 18 horas a la semana.

El permiso anual retribuido se concede proporcionalmente al derecho a 20 días sobre la base de las horas trabajadas.

El personal a tiempo parcial permanente estará habilitado para afiliarse al plan de pensiones no contributivas para nuevos oficiales del banco en términos similares. También podrán afiliarse al plan de seguro voluntario colectivo del Banco Irlandés Confederado. Se darán oportunidades de formación cuando sea apropiado.

Limite sobre el trabajo a tiempo parcial. El convenio establece un limite del 7'5 por ciento del personal total en cualquier momento para los empleados a tiempo parcial y temporalmente. De este, el 2'5 por ciento se reserva a los antiguos oficiales a los que se les da preferencia especial.

Reparto de trabajo. Siguiendo el éxito del programa piloto de reparto de trabajo, se concluyó un convenio entre la compañía y la asociación de personal por medio del que podían compartirse un máximo de diez trabajos (20 personas) en la compañía.

El convenio empezó a funcionar por un período de un año desde 9 de febrero de 1988 y es renovable de forma anual. La finalidad del convenio es ayudar a personal que no está en trabajos a jornada completa, pero que no quieren terminar con su empleo. Las enfermedades no pueden ser materia de inclusión en el programa. Los copartícipes de trabajo tienen prohibido coger otro empleo, excepto con el permiso expreso de la compañía después de la consulta con la asociación de personal. Si se rompe el contrato por cualquiera de los copartícipes de trabajo, el que rompe el contrato perderá la prioridad para retornar al trabajo a jornada completa. Sin embargo puede elegir un descenso de categoría con objeto de volver a obtener un empleo a jornada completa, si existiera una vacante apropiada. Un empleado puede optar también a un descenso de categoría en orden a ser incluido en el programa de reparto de trabajo. Si tal empleado deseara volver a trabajo a jornada completa, se le daría esta oportunidad en su categoría anterior, si surgiera vacante apropiada.

Cada uno de los trabajos repartidos debe comprender un trabajo identificable y potencialmente intercambiable a jornada completa, y tener una descripción del trabajo que comprenda los deberes y responsabilidades del trabajo como un todo. La calificación del trabajo y cualquier revalorización resultante allí, se aplica al trabajo combinado total. A petición de los empleados, el departamento de personal, de acuerdo con los distintos directores identifica y cubre los diez trabajos que deben repartirse.

Horas de trabajo y horario. Acordadas antes del comienzo de cada convenio de reparto de trabajo, las horas de trabajo se basan en la alternancia de dos y tres días de semanas de trabajo, o la alternancia de semanas completas con el número de horas corrientes. Las horas de trabajo flexible solo están disponibles a discreción de los directores individuales.

Condiciones de trabajo. Los copartícipes de trabajo son retribuidos con la mitad de los valores normales del salario a jornada completa y están cualificados para cualquier aumento y gratificación de forma proporcional.

El permiso anual, el permiso por enfermedad y por maternidad son también proporcionales, y los convenios para días festivos oficiales y otros distintos se acuerdan entre los mismos copartícipes del trabajo.

Las tarifas y condiciones de horas extras se aplican a los copartícipes del trabajo por las horas trabajadas fuera de las horas de oficina normales.

Para el cálculo del aumento de abonos y la antigüedad, se computan dos años de servicio en reparto de trabajo como un año de servicio a jornada completa. Los copartícipes de trabajo retienen sus derechos a solicitar préstamos para viviendas, y personales, en los mismos términos y con los mismos niveles que actualmente sean normales. Puede transferirse a un copartícipe de trabajo a un empleo a jornada completa con un preaviso mínimo de un mes, cuando pueda demostrarse que existe causa suficiente para hacerlo.

Comentarios. El banco esta también planificando introducir trabajo a tiempo parcial para padres de hijos pequeños.

Fuente

- 1 - Convenio entre el Banco Irlandés Confederado y la Asociación de Oficiales de Banca Irlandesa, 1983.
- 2 - Convenio sobre reparto de trabajo entre la compañía limitada de Finanzas Irlandesas Confederadas y la Asociación de Oficiales de banca Irlandesa, Febrero de 1988.
- 3 - "La estructura del personal para los 90" folleto del Banco Irlandés Confederado. Allied Irish Bank, Bank Centre, P.O Box Ballsbridge, Dublin 4, Irlanda.

ITALIA

Burgheroni-Paletti

Antecedentes. Estas dos compañías están ubicadas en Induno Olona, en los alrededores de Varese. Ambas trabajan en el sector de la alimentación, la primera produce chocolate y huevos de Pascua, fundamentalmente en otoño e invierno. mientras que la segunda produce cerveza, fundamentalmente en primavera y verano. Burgheroni emplea a 382 trabajadores y Paletti a 200.

Durante mucho tiempo estas dos compañías han tenido problemas para cubrir las necesidades estacionales de su producción, y han hecho uso importante de trabajadores eventuales(un promedio del 50 por ciento cada año). Han tenido dificultades en mantener las relaciones de empleo y en la formación.

Procedimiento. En 1988, como consecuencia de una iniciativa del sindicato, se contrató simultáneamente un primer grupo de trabajadores de forma experimental por las dos compañías. Cada uno de estos trabajadores era un

trabajador a tiempo parcial por seis meses en una compañía y por los otros seis meses en la otra (tiempo parcial vertical). Los dos períodos encajaban perfectamente de acuerdo a las necesidades estacionales de las dos compañías, y esto condujo a una situación, en la práctica, de empleo total para los trabajadores implicados. Se han concluido tres convenios colectivos suplementarios para finalizar este experimento: uno en Paletti el otro en Bugheroni; un tercero con la oficina de empleo local autorizando los contratos a tiempo parcial vertical para el mismo trabajador.

Comentarios. Unas condiciones especiales favorables han facilitado la conclusión de estos convenios. Las dos compañías trabajan en el mismo sector, y tienen los mismos convenios colectivos básicos. Están situadas solo a unos cientos de metros una de la otra. Tienen necesidades estacionales complementarias. Como continuación de los resultados de esta primera fase, se espera que se haga una contratación complementaria, permitiendo a los trabajadores a tiempo parcial ser contratados como trabajadores a jornada completa en una de las dos compañías. Los sindicatos esperan que esta iniciativa, si tiene éxito, pueda provocar experimentos similares, especialmente en las pequeñas empresas.

Fuente: Nuova Rassengna Sindicale, N° 32, de 26 de septiembre de 1988.

JAPON

Hotel

Antecedentes. Este hotel que forma parte de una cadena de restaurantes y hoteles, tiene 330 empleados, de los que 140 son mujeres; 196 empleados son a empleo regular (68 femeninos) y 118 empleados a tiempo parcial (60 mujeres).

El trabajo a tiempo parcial incluye el mostrador de recepción encargado de las reservas; comprobación de entradas y salidas; y suministros de información; camareras y camareros; cajeros; y ayudantes de cocina. Los trabajadores a tiempo parcial están generalmente empleados durante dos meses, y menos de un año. En la práctica, los trabajadores permanecen dependiendo de sus deseos, y de si el empleador considera necesario su empleo.

Horas de trabajo y horario. Se determinan en cada caso.

Remuneración. Se paga un salario horario de acuerdo con el contrato individual. No se proporcionan otras prestaciones tales como gratificaciones y prestaciones por jubilación. Se proporcionan una ayuda por permutas que

dependen del número de días de trabajo.

Permiso anual. El permiso anual retribuido se concede en cumplimiento de la Ley de Normas Laborales. El permiso por maternidad sin paga y el menstrual sin paga se concede de acuerdo a las necesidades.

Seguridad Social. Los trabajadores a tiempo parcial están habilitados para el seguro médico, desempleo y de pensión de seguridad social. Los trabajadores a tiempo parcial tienen también acceso a las mismas instalaciones sociales y actividades recreativas que los trabajadores regulares a jornada completa.

Formación. Se imparte formación profesional en trabajos prácticos. El trabajo se organiza de forma que el trabajador pueda progresar desde el trabajo fácil al difícil, tal como el del mostrador de recepción.

Normalmente no se ofrece ninguna formación particular a los nuevos ingresados, pero se piensa en la importancia de un seminario de formación para los nuevos trabajadores, utilizando un vídeo.

Comentarios. Ya que la mayoría de los trabajadores son estudiantes cuyos servicios fluctúan debido a las actividades de las escuelas, se está programando emplear más amas de casa en vez de los estudiantes.

Fuente: Ministerio de trabajo(editor): Parto-taimu Rodo no Tenbo to Taisaku (Perspectivas y medidas sobre trabajo a tiempo parcial) (Asociación de menores y mujeres, Tokyo, 1987), páginas 135-143.

Grandes almacenes Isetan

Antecedentes. Isetan una gran cadena de grandes almacenes con un capital de 15.5 billones de yenes, tiene 6000 empleados. De promedio tienen 33 años de edad y 12 años de servicio continuado. Con objeto de satisfacer las necesidades que aparecieron por la extensión de las horas de apertura de las tiendas, en una hora en octubre de 1987, y las diversas necesidades de los trabajadores, Isetan comenzó un "sistema de cierto cronometraje". Se intentó esto para proporcionar opciones a los que quisieran trabajar solamente en forma de tiempo parcial.

Período de contrato. En principio por un año, renovable después del primer año.

Horas de trabajo y horario. El trabajo, diario es de 9:00 h a 21:00 h; las horas semanales de trabajo varían de 12 horas(mínimo) a 35 horas .

Los trabajadores están clasificados en tres categorías:

(I) Los que trabajan 28 horas o menos a la semana.

(II) Los que trabajan más de 28 horas hasta 35 horas a la semana.

(III) Los que son seleccionados por la compañía de la categoría (II) para una categoría superior basándose en sus conocimientos especializados y su experiencia. De todas estas categorías, el 43 por ciento tenía sus horas distribuidas a lo largo de cinco días, el 33 por ciento a lo largo de cuatro días, el 17 por ciento a lo largo de tres días y el 8 por ciento a lo largo de dos días. Los trabajadores se inclinaron a trabajar las horas de la mañana antes de las 11:00 h (69 por ciento).

Remuneración. Todas las categorías de trabajadores a tiempo parcial son retribuidas con salario horario .

Seguridad Social. Solo las categorías, II y III reciben prestaciones y las ayudas por jubilación se cubren por la seguridad social y el seguro de desempleo.

Comentarios. De los 450 “cronometrados en parte” contratados en mayo de 1968, el 63 por ciento fueron de la categoría I y el 37 por ciento fueron de la categoría II. Del total, 81 por ciento fueron mujeres. Los trabajadores masculinos (19 por cien) fueron estudiantes. Por edades, el 51 por ciento tenían entre los 21 a 30 años, al 30 por ciento entre 31 a 40 años, y el 18 por ciento entre 18 y 20 años.

Los trabajadores a tiempo parcial hacen todo tipo de trabajos normalmente realizados por los trabajadores a jornada completa. Los trabajos fueron asignados teniendo en cuenta las peticiones de los empleados en relación con el puesto de trabajo, horas y días de trabajo etc. En vista del número de solicitantes, que superó las expectativas, y la positiva información recibida, Ise-tan planeó contratar “cronometrados en parte” dos veces al año de una forma regular.

Fuente: Rosei-jihó. Nº 2891, de 5 de agosto de 1988, páginas 29-32; y Ministerio de Trabajo: Rodo-Kujum Koho (Información sobre normas de trabajo, de 21 de mayo de 1988 páginas 15-17). Kokusai Denshin Denwa Co.Ltd (KDD) Antecedentes. KDD dirige el funcionamiento del teléfono y telégrafo internacionales. La demanda de operadores telefónicos internacionales aumentó considerablemente a primeros de los 80. El servicio telefónico internacional, aunque es de 24 horas, se concentra en unas pocas horas punta, y hay una necesidad especial de telefonistas durante esas horas. Al mismo tiempo los sindicatos pidieron la introducción del permiso por cuidados de hijos con miras a retener el trabajo especializado y la protección de la maternidad, y a mejorar la condición de los telefonistas incluidos en el trabajo nocturno. Por estas razones, después de un período de prueba en 1970, se introdujo un programa de empleo a tiempo parcial conjuntamente con el permiso por cuidado de hijos, en 1972. En febrero de 1989, de entre los 7.298

empleados de la compañía 650 fueron empleados a tiempo parcial, trabajando todos ellos como telefonistas internacionales. (Hay 1250 telefonistas a jornada completa).

Existe un convenio colectivo entre la dirección y el sindicato relativo a los trabajadores a tiempo parcial que tienen una condición de empleado regular. Todos los empleados afectados son miembros del sindicato.

Horas de trabajo y horario. El trabajo se programa por 12 horas a lo largo de tres días a la semana, o por 20 horas a lo largo de cinco días a la semana. Los horarios son de cuatro horas al día entre las 7:00 h y 13:00 h. Las horas del turno diario son de 7:00 h a 11:00 h, de 8:00 h a 12:00 h, de 9:00 h a 13:00 h, de 10:00 h a 14:00 h. Las horas del turno de noche son de 20:00 h a 24:00 h de 21:00 h a 1:00 h.

Remuneración. Los salarios son proporcionales al trabajo a jornada completa. Para el trabajo nocturno entre las 22:00 h y las 5:00 h hay un plus general del 35 por ciento.

Permiso anual. El permiso anual retribuido está en proporción al de los empleados a jornada completa regular (40 horas a la semana) Seguridad Social. Excepto para el seguro de desempleo y de vivienda, las prestaciones son las mismas que para los empleados a jornada completa regular (p.ej. pensiones, seguro médico, seguro de accidentes de trabajo).

Formación. Como en el caso de los empleados a jornada completa regular, hay un seminario de formación de seis semanas en el momento del contrato. La formación profesional en el trabajo práctico se hace después.

Comentarios. En este momento la contratación está restringida a los estudiantes que asisten a la Universidad por cuatro años o a un colegio juvenil. Al principio de 1989, la composición de los empleados a tiempo parcial era como sigue. En el programa de tres días a la semana hay 338 telefonistas a tiempo parcial, la mayoría (263) de los cuales son mujeres. En el programa de cinco días a la semana hay 285, la mayoría (245) de los cuales son mujeres. Alrededor de la mitad de estos están casados, y la mitad son estudiantes. Hay 27 telefonistas a tiempo parcial, la mayoría estudiantes, que trabajan con horario de seis días, pero la contratación para este horario ya no se hace. Hay 105 telefonistas a tiempo parcial en el turno de día, 192 en el turno de tarde y 353 en el turno de noche.

Fuente: Información remitida a la O.I.T., de 10 de marzo de 1989. Fabricante de maquinaria de precisión, equipos de instrumentos ópticos y médicos Antecedentes. Esta compañía de fabricación emplea a 1.309 trabajadores de los que 12.4 por ciento son a tiempo parcial. La mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres y representan más de la mitad de los emple-

ados femeninos. La proporción de los trabajadores a tiempo parcial se duplicó entre 1973 y 1985. La edad media de los trabajadores a tiempo parcial es de 39.7 años(concentrados en el grupo de 30-40 años).

Tres cuartas partes de estos trabajadores a tiempo parcial están empleados en trabajos especializados, tales como montaje y ayudantes de maquinaria de elaboración y lentes. El resto en trabajos de oficina.

La duración del contrato es por tres meses o menos y es renovable si fuera necesario.

Horas de trabajo y horario. En principio se trabajan seis horas cada día de acuerdo con las horas programadas para los empleados regulares, la mayoría entre las 9:00 h y las 3:55 h en la práctica. Los descansos son entre las 12:00 h y 12:45 h y las 15:00 h y las 15:10 h. Los días de descanso semanal son dos a la semana, en principio, y 111 días al año.

Remuneración. Se paga a los trabajadores a tiempo parcial sobre una base de salario horario, más una cantidad fija de pluses(se tienen en cuenta para los pluses, el trabajo realizado y la asistencia). Se proporcionan ayudas de transportes.

Prestaciones. Los trabajadores a tiempo parcial están habilitados para el seguro de pensión de bienestar y salud, pero no para el seguro de desempleo. Se proporcionan ayudas especiales tales como en los casos de muerte o accidente.

Horas extraordinarias. Se permite hacer horas extraordinarias a los que lo deseen.

Permiso anual. El permiso anual retribuido se concede de acuerdo a la Ley de Normas Laborales (diez días al año después del primer año más un día adicional por cada año, hasta 20 días al año). No se conceden permisos especiales tales como el de boda, muertes de familiares o nacimiento de hijos.

Formación. Se da a los recién llegados una explicación de las normas de trabajo, disposiciones, uso de las instalaciones e información básica sobre los productos. Después de la asignación se realiza formación profesional de prácticas de trabajo. Todos los trabajadores a tiempo parcial participan en pequeñas actividades de grupo.

Derechos sindicales. Mientras que los empleados regulares pueden ser miembros del sindicato los trabajadores a tiempo parcial no pueden serlo.

Otras disposiciones. No hay ayudas por vivienda como para los trabajadores a jornada completa. Sin embargo, las instalaciones de bienestar, tales como cantinas, sanatorio, cooperativas, clubes e instalaciones recreativas, están disponibles para los trabajadores a tiempo parcial en la misma forma

que para los trabajadores a jornada completa.

Comentarios. Inicialmente los trabajadores a tiempo parcial fueron colocados como ayudantes. Recientemente, sin embargo, un número creciente de trabajadores a tiempo parcial están haciendo trabajos de categoría superior. Consecuentemente, la empresa constata la necesidad de reorganizar las medidas de trabajo, y proporcionar educación apropiada a los trabajadores a tiempo parcial para mejorar su especialización y conocimientos.

Fuentes: Ministerio de Trabajo (editor): Parto-taimu Rodo no Tenbo to Tasisaku (Perspectivas y medidas sobre trabajo a tiempo parcial) (Asociación de menores y mujeres, Tokio, 1987), páginas 144-152.

Ministerio de Trabajo

Directrices de la política sobre trabajo a tiempo parcial, publicadas por el Ministerio de Trabajo en 1984 y revisadas en 1988. Traducción no oficial y resumen del Japonés.

Estas directrices publicadas por el Ministerio de trabajo, indican las definiciones de trabajadores a tiempo parcial, y advierten a los empleados que las tengan presentes al emplear a los trabajadores a tiempo parcial.

I.- Finalidad

Se pretende que estas directrices aclaren las definiciones de trabajadores a tiempo parcial indicando los puntos a considerar por el trabajador y la dirección relativos al tratamiento y a las condiciones de trabajo de los que cogen trabajo a tiempo parcial, y proporcionando las directrices generales del Ministerio de Trabajo sobre trabajadores a tiempo parcial.

II.- Definiciones

Los trabajadores a tiempo parcial se definen como trabajadores cuyas horas normales de trabajo al día, a la semana o al mes son considerablemente más reducidas que la de los trabajadores regulares ocupados en el mismo tipo de trabajo en el mismo centro de trabajo.

Se excluyen los trabajadores auxiliares empleados temporalmente en trabajos estacionales de mayor actividad y los trabajadores temporales empleados en trabajo estacional o trabajo determinado a corto plazo.

III.- Directrices sobre trabajo a tiempo parcial

A- Aclaración de las condiciones de trabajo.

1. El empleador debe esforzarse para proporcionar un acuerdo por escrito indicando las más importantes condiciones de trabajo, tales como salarios y tiempo de trabajo, cuando emplee a un trabajador a tiempo parcial.
2. Un empleador que emplee regularmente diez o más empleados deberá,

en cumplimiento de la Ley de Normas Laborales, proveer normas de trabajo aplicables a los trabajadores a tiempo parcial.

B- Organización adecuada del tiempo de trabajo

1. El empleador procurará tener totalmente en cuenta las necesidades del trabajador a tiempo parcial al decidir sobre el tiempo de trabajo.

Especialmente en relación con el trabajo en horas extras, es deseable poner en claro en el momento del empleo si se necesitan hacer horas extraordinarias, y también es deseable no emplear trabajadores a tiempo parcial durante más tiempo de las horas normales de los empleados regulares.

2. Los empleadores deberán conceder permiso anual retribuido de acuerdo con la Ley de Normas Laborales, a los trabajadores a tiempo parcial que trabajen cinco o más días a la semana, o 217 días o más al año. Es deseable conceder permiso anual proporcional al número de días de trabajo, tal como prescribe la Ley, a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan cuatro días o menos a la semana, o 216 días o menos al año.

3. Los empleadores procuraran notificar a un trabajador a tiempo parcial, cuyo contrato renovado después del primer año toca a su fin, con 30 días de adelanto como mínimo.

4. Los empleadores organizarán la realización de chequeos médicos para los trabajadores a tiempo parcial que están empleados de forma regular, en cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad .

C- Organización adecuada del empleo de los trabajadores a tiempo parcial.

1. El empleador procurará organizar adecuadamente los procedimientos de empleo (p.e, reclutamiento, contratación, jubilación, despido)teniendo en cuenta las características y necesidades de los trabajadores a tiempo parcial. Los empleadores tomaran las medidas necesarias para la aplicación del seguro de desempleo a los que estén cualificados.

2. Desde el punto de vista del aumento de las oportunidades de empleo para los trabajadores mayores, el empleador procurará proporcionar empleo adecuado para los trabajadores mayores de 60 años que quieran un trabajo a tiempo parcial. 3. Al emplear a un trabajador regular, los empleadores procurarán dar prioridad a los trabajadores a tiempo parcial (que ya están empleados en el mismo tipo de trabajo) que deseen emplearse a jornada completa.

IV.- Medidas sobre trabajo a tiempo parcial

A- Medidas para especificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

1. Promulgación de las modalidades de empleo. EL Ministerio hará un

formato modelo para los formularios de empleo (para entregarlo a los trabajadores a tiempo parcial en fase de contratación) y fomentar la clara indicación de las condiciones de trabajo y empleo para los trabajadores a tiempo parcial.

2. Normas de trabajo. El Ministerio creará un formato modelo de las normas de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial y fomentará que se establezcan normas de trabajo.

B- Medidas para organizar adecuadamente el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

1. Fomento del conocimiento de los trabajadores sobre disposiciones pertinentes de la Ley de Normas Laborales, Ley del Salario Mínimo, Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y observación adecuada de las condiciones legales de trabajo.

2. Fomento del conocimiento e implantación de directrices a través de asesoramientos de grupo, comprobaciones voluntarias etc. Para impartir sesiones de formación sobre dirección de trabajadores; dirigidas a empleadores que emplean un gran número de trabajadores a tiempo parcial, y mejorar la calidad de las consultas.

3. El Ministerio procura suministrar directrices adecuadas teniendo en cuenta el hecho de que la determinación de las condiciones de trabajo es esencialmente una materia de consultas voluntarias entre el trabajador y la dirección, excepto cuando no se observen las normas reglamentarias, aunque es deseable establecer adecuadamente las condiciones del trabajo a tiempo parcial teniendo totalmente en consideración la finalidad y el contenido de la directriz.

C- Medidas para reforzar la consulta sobre empleo y colocación de trabajadores a tiempo parcial.

1. Fortalecimiento de la colocación. Para mejorar la calidad de los "bancos de tiempo parcial" que profesionalmente se encargan de la colocación de trabajadores a tiempo parcial y para fortalecer la función de colocación de trabajadores a tiempo parcial en las oficinas de empleo públicas.

2. Fortalecimiento de la consulta sobre empleo. Para mejorar las consultas y notificaciones relativas a contratación, obligación, aplicación del seguro de desempleo, etc... por los empleadores de trabajadores a tiempo parcial, y las consultas sobre empleo de los que quieren trabajar a tiempo parcial.

3. Promoción del empleo a tiempo parcial de los trabajadores mayores. Para procurar afianzar las oportunidades de empleo de los trabajadores mayores de 60 años de edad, utilizando el Subsidio Específico del Desa-

rollo de Empleo de los que buscan Empleo, etc.

4. Elaboración de un Libro-guía de Mejora de la Gerencia del Empleo. Para hacer un libro-guía para mejorar la gerencia del empleo en orden a promover la colocación de trabajadores a tiempo parcial en centros de trabajo y la utilización efectiva de la capacidad de los trabajadores.

D- Medidas para mejorar la capacidad de los trabajadores a tiempo parcial.

1. Impartición de seminarios para trabajadores a tiempo parcial. En orden a facilitar la contratación y asignación de los trabajadores a tiempo parcial en los centros de trabajo, para realizar seminarios sobre las condiciones del mercado laboral, disposiciones legales relativas al trabajo y elección de carrera para los trabajadores a tiempo parcial, en las principales oficinas de empleo.

2. Seminarios en instalaciones para ayudar al empleo de mujeres. Para realizar consultas variadas, asesoramiento y formación técnica sobre empleo en instalaciones para ayudar a las mujeres que quieran empleo a tiempo parcial, y para hacer seminarios para proveer información y conocimientos sobre empleo en los hogares de las mujeres trabajadoras.

E- Implantación de trabajo semanal a tiempo parcial

Para organizar un trabajo semanal a tiempo parcial para mejorar el conocimiento de las directrices e implantar medidas apropiadas limitadas a la semana.

V- Otros

En vista del hecho de que hay un considerable número de trabajadores a tiempo parcial cuyas horas normales de trabajo son casi las mismas que las de los trabajadores regulares, estas directrices se aplicarán también a aquellos trabajadores. Sin embargo, se intentará por el trabajador y la dirección, y por todos los interesados, que llegue a quedar muy clara la distribución en la práctica entre estos trabajadores y los trabajadores a tiempo parcial.

Fuente: Ministerio de trabajo: Parto-taimo Rodo- Taisaku Yoko (Directrices de Política sobre trabajo a tiempo parcial) (Tokyo, 1984), revisadas en 1988.

ESPAÑA

Grandes almacenes/ Almacenes mayoristas

Antecedentes. Un convenio colectivo para los grandes almacenes en

España contiene disposiciones específicamente relativas a los contratos de trabajo a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. Los contratos de trabajo a tiempo parcial deben especificar el número de horas al día, a la semana o al mes que deben trabajarse. También deben indicar el período de tiempo durante el que el trabajo ha de hacerse. Se indicará así mismo la categoría del trabajo y el lugar o lugares de trabajo.

Remuneración. El salario se fija y se paga mensualmente, y es proporcional al número de horas trabajadas, la base de cálculo es el salario para los trabajadores a jornada completa con el mismo trabajo y categoría. Las gratificaciones proporcionadas a los trabajadores a jornada completa se pagan sobre una base proporcional a los empleados a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial también tienen derecho al mismo porcentaje de comisión de ventas, en el departamento o sección donde trabajan, que los trabajadores a jornada completa.

Formación. Los trabajadores a tiempo parcial tienen las mismas ayudas económicas y opciones para la formación que los trabajadores a jornada completa. También se benefician de aquellos derechos que son compatibles con su contrato, de acuerdo al horario trabajado, y a la naturaleza divisible o indivisible del trabajo en si mismo.

Permiso de ausencia. Tal como se establece en el convenio colectivo o en la legislación, este puede tomarse en las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa si la necesidad de pedir dicho permiso coincide con las horas de trabajo del empleado a tiempo parcial.

Permiso anual. Es del mismo número de días que los trabajadores a jornada completa, pagado sobre una base proporcional.

Período de prueba. El período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial se calcula sobre la base del número de horas trabajadas. Sin embargo, no puede exceder de dos meses naturales para los trabajadores no especializados, seis meses para los empleados cualificados y cuatro meses para otros trabajadores.

Otras disposiciones. Los empleados a tiempo parcial tienen prioridad para trabajos a jornada completa, cuando hay un aumento en la contratación, siempre y cuando tengan especialidad equivalente, y la categoría exigida. En lo relativo a los contratos de relevo (ver en España en Parte III), el convenio establece que las empresas deben facilitar la jubilación parcial a aquellos trabajadores que la pidan, completando las formalidades estipuladas de contratación de una persona de relevo. Para facilitar y agilizar el uso de esta clase de contratos, el trabajador contratado como relevo puede pertenecer a

otra categoría profesional distinta de la del empleado que se acoge a la jubilación parcial.

Fuente: Artículo 11 del convenio colectivo de Grandes Almacenes, año 1987-1988, (convenio colectivo para grandes almacenes) Confederación española de organizaciones Empresariales, Diego de León 50, 28006 Madrid, España.

SUECIA

Halso- och sjukvårdsförvaltningen, Stockholms Läns Landsting (Consejo de servicios de salud y atenciones médicas, Consejo del Condado de Estocolmo)

Antecedentes. En Enero de 1989, este consejo del condado empleaba a 60.752 empleados en sus servicios de salud y medicina en el área de Estocolmo, de las que 17.065 eran a tiempo parcial. Al convenir los horarios del tiempo de trabajo, los principales factores tenidos en cuenta son el presupuesto, la estructura organizativa, el tipo de estructura médica, los deseos de los empleados, la legislación, y los convenios colectivos con los sindicatos. Dado que la legislación y los convenios proporcionan las normas fundamentales básicas, cada establecimiento puede desarrollar sus propios horarios particulares.

Hay un proceso de negociación entre el empleador y los sindicatos y, por convenio, puede establecerse un nuevo horario antes de terminar dos semanas. El convenio entre el Consejo del Condado de Estocolmo y las organizaciones sindicales incluye elementos tales como el número de días de permiso retribuido cada mes, y la compensación abonable por trabajo en horas extras.

Horas de trabajo y horario. El convenio entre los sindicatos y el consejo especifica que las horas a tiempo parcial son de 40 al 99 por ciento de las horas a jornada completa, que varían entre 36.33 y 40 horas a la semana.

Gran parte de los trabajadores a tiempo parcial están empleados en hospitales. Los trabajadores en turno de noche a tiempo parcial normalmente trabajan de 10 a 11 horas por noche y trabajan menos noches que los trabajadores a jornada completa. Alrededor del 20 al 30 por ciento de los trabajadores en turno de día trabajan a tiempo parcial. Los horarios son muy variados ya que los hospitales se acomodan en la medida de lo posible a los intereses del empleado.

Para los oficinistas los horarios incluyen horas de trabajo espaciadas a lo largo de cada día de la semana de trabajo, y trabajo en semanas alternas. Los horarios a tiempo parcial complementan en su mayoría las horas puntas de

los horarios a jornada completa y se acuerdan entre el empleado y el gerente.

Condiciones de trabajo. No hay diferencias específicas en términos de remuneración, gratificaciones y cobertura de la seguridad social, distintas de las de una base proporcional, entre los empleados a tiempo parcial y a jornada completa. Las horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial se pagan a las tarifas normales horarias hasta que se alcanzan las horas a jornada completa. El permiso por enseñanza retribuido se paga de forma proporcional.

Jubilación parcial. Si se acepta por el empleador la jubilación parcial, puede tomarse después de los 60 años hasta la edad de jubilación de 65 años. El 65 por ciento de la pérdida de ingresos debidos a las horas reducidas se paga por el sistema de la seguridad social por el trabajo de 17 horas a la semana e inferior a las horas a jornada completa. El trabajo a tiempo parcial puede hacerse también después de la jubilación hasta la edad de 70 años.

Trabajo a tiempo parcial para padres de niños pequeños. Este es un derecho legal. Después del nacimiento de un niño, se concede un permiso durante 12 meses con un 90 por ciento de la paga. El Consejo del Condado de Estocolmo otorga el derecho para permiso complementario con prestaciones de desempleo, hasta que el niño alcanza la edad de 3 años. Según la Ley los empleados pueden trabajar seis horas al día hasta que el niño tiene 8 años. Durante este período, puede volver a la jornada completa con un preaviso de dos meses.

Fuente: Información remitida a la O.I.T., Febrero de 1989. Stockholms Läns Landsting, Box 9099, 102 72 Stockholm, Suecia

Volvo Komponenten AB (Componentes Volvo)

Antecedentes. Esta compañía, localizada en Köping, produce piezas y conjuntos para los coches Volvo. Tiene 3.100 empleados, 408 de los cuales trabajan a tiempo parcial. Desde hace más de diez años se introdujo un sistema de horas de trabajo flexibles y múltiples con objeto de satisfacer las cambiantes necesidades del mercado de corto preaviso. La flexibilidad en las horas de trabajo también responde a la gran demanda de trabajo a tiempo parcial, principalmente por mujeres trabajadoras, así como a las presiones sociales para emplear más mujeres. La introducción del trabajo a tiempo parcial en componentes Volvo fué parte de un programa global acordado con los sindicatos, mediante el que pueden combinarse ocho clases diferentes de horarios (jornada completa y tiempo parcial, turnos, trabajo nocturno y de fin de semana) de formas diferentes de acuerdo con las necesidades de traba-

jo. Los sindicatos insistieron particularmente en que el trabajo nocturno y de fin de semana se hiciera de forma voluntaria lo que dió lugar a que solo se hicieran contratos en la compañía con sus propios empleados para este tipo de trabajo. Respecto a esto, una prioridad es asegurar que los trabajadores de fin de semana y nocturnos están experimentados y capacitados, ya que no hay mucho personal de apoyo como para los otros turnos.

Horas de trabajo y horario. De los ocho tipos de horas de trabajo solo dos ofrecen horas de trabajo a jornada completa, con un promedio de 40 horas a la semana. Uno es el trabajo normal diario de 7:00 h a 16:00 h, con un descanso para el almuerzo. El otro tipo es un sistema de dos turnos rotativos semanalmente desde las 5:18 h a las 14:00 h, y desde las 14:00 h a las 23:00 h, con descansos para la comida.

Una organización del trabajo a tiempo parcial incluye cinco clases diferentes de horarios, que abarcan un trabajo semanal de 29:30 h a 30 horas. Cuatro de ellos abarcan trabajos a turnos. Uno tiene turnos rotativos semanales de mañanas (5:18 h a 11:30 h) y tardes (5:30 h a 23:00 h). Un horario reducido y regular diario de 11:30 h a 17:30 h cubre las lagunas originadas por este sistema. Finalmente hay otro sistema reducido de dos turnos que abarca un turno de mañana desde las 8:00 h a las 4:00 h y un turno de tarde de 14:00 h a las 20:00 h. Basándose en este último tipo de horas de trabajo, se estableció un nuevo departamento de montaje de suspensiones de ruedas delanteras que empleo cerca de 100 trabajadores.

Otra organización de las horas de trabajo consiste en trabajo nocturno permanente de 34 horas a la semana durante cinco noches. Este turno solo se hace en períodos de alta demanda, y usualmente se combina con el sistema de dos turnos para hacer funcionar las máquinas 24 horas al día. Los otros dos tipos de organizaciones de trabajo abarcan trabajo de fin de semana (sábados y domingos) con turnos de 12 horas (es decir 24 horas) con el resto de la semana libre. Estos solamente se hacen en combinación con el trabajo nocturno en casos de extrema necesidad.

Condiciones de trabajo. Un trabajador que inicia el trabajo nocturno, o de fin de semana, tiene derecho a un preaviso reducido para retornar a sus horas de trabajo anteriores.

Resultados. Después de diez años de estas medidas sobre el tiempo de trabajo, la compañía ha podido aumentar su competitividad mediante la mejor utilización de su equipo más costoso. Ha llegado a ser más fácil hacer-cambios en la producción de fabricación, y en cierta medida se ha ofrecido a los empleados libertad de escoger las horas de trabajo.

Alguna de las limitaciones incluyen problemas relacionados con el cam-

bio de las horas de trabajo, ya que esto normalmente supone otro tipo de trabajo, otra máquina u otro lugar de trabajo. Las posibilidades de elección están también limitadas cuando ciertos tipos de horas de trabajo son más atractivas que otras para muchos trabajadores. En lo que respecta al trabajo nocturno, es relativamente fácil atraer a los trabajadores. Hay alrededor de 150 trabajadores corrientemente realizando trabajo nocturno. Sin embargo hay más dificultades para el trabajo de fin de semana, porque el nivel de cualificación requerida es más alto, y pocos trabajadores (actualmente un total de 20) expresan el deseo de cambiar el modelo social de sus vidas tan drásticamente.

La flexibilidad de los horarios ha proporcionado la oportunidad de elección apropiada a cada trabajador. Ha proporcionado también la posibilidad de cambiar de trabajo de jornada completa a tiempo parcial de trabajo diario a horas de trabajo menos corrientes que están mejor pagadas y viceversa. Los horarios flexibles han permitido también ajustes en las horas de trabajo para cambios sociales en la vida de los trabajadores, tales como para los padres de niños pequeños y para aquellos con pensión parcial.

Fuente: Información remitida a la O.I.T.. Enero de 1989. Volvo Komponenter AB, 731 80 Koping, Suecia

SUIZA

Ciba- Geigy AG

Antecedentes. Esta empresa fabrica productos químicos y farmacéuticos. Tiene 22.000 trabajadores de los cuales 1.700 son a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. El trabajo a tiempo parcial varía desde 50 al 90 por ciento de las horas normales de trabajo (es decir 41 horas a la semana). El porcentaje se determina mediante discusiones entre los solicitantes y su jefe de departamento. En general, los trabajadores a tiempo parcial también hacen uso de las horas flexibles de trabajos. El horario de trabajo flexible, además, se fija mediante acuerdo entre los trabajadores y sus jefes de departamento.

Reparto de trabajo. El reparto de trabajo no se ha establecido oficialmente, pero se propone que se haga en algunos pocos casos individuales.

Jubilación parcial. Se puede tomar la jubilación parcial desde la edad de 60 años en adelante, y hacen uso de ella más de 200 empleados cada año. Los trabajadores elegidos continúan trabajando el 40 por ciento de las horas

normales de trabajo con una paga prorrateada y reciben una pensión parcial.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial no están sujetos generalmente a las mismas condiciones que los trabajadores a jornada completa. Se establecen algunas disposiciones especiales para los trabajadores a tiempo parcial en los convenios colectivos. Los salarios y pagos continuados durante el permiso y la enfermedad se calculan de acuerdo con la reducción del tiempo de trabajo. Las ayudas de bienestar se otorgan en su totalidad. Los suplementos por horas extras son pagados a partir de 44 horas de trabajo o más a la semana, condición que deben cumplir los trabajadores a jornada completa.

Otras disposiciones. Los cambios de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial y viceversa, se acuerdan de forma individual, dependiendo de las circunstancias. No se hace diferencia entre los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial en relación con el contenido del trabajo; sin embargo, los puestos de la dirección no están abiertos al trabajo a tiempo parcial.

Problemas. Los trabajadores a tiempo parcial tienen que enfrentarse al problema de una cobertura insuficiente del seguro de vejez.

Fuente: Información remitida a la O.I.T. de 1 de febrero de 1989. Ciba-Geigy Ag, 4002 Basel, Suiza.

Landert Motoren AG

Antecedentes. Esta empresa fabrica motores eléctricos y emplea alrededor de 400 personas. Durante la recesión de 1975, se produjo una reducción en los pedidos y como consecuencia se pensó en una reducción de la mano de obra. Para evitar despidos, la compañía ofreció a su personal la posibilidad de reducir sus horas de trabajo o tomar un permiso sin paga. Aunque al principio 10 por ciento de los empleados hicieron uso de esta oferta poco a poco fueron acogiéndose más trabajadores a las ventajas de tal programa de organización voluntaria del trabajo, y actualmente más del 90 por ciento del personal hace uso de una, o de otra de las variantes del programa.

Elegibilidad. Todos los empleados, incluyendo los ejecutivos; solamente están exceptuados los aprendices. No se hacen diferencias entre trabajadores masculinos y femeninos.

Horas de trabajo y horario. Además del horario flexible que puede elegirse por todos los empleados, los trabajadores pueden individualmente elegir trabajar en cualquier sitio entre 10 y 40 horas a la semana (las horas normales de trabajo a la semana son 40). La organización del tiempo de trabajo

tiene que fijarse con el jefe del departamento, la duración y organización del tiempo de trabajo se fijan en un contrato escrito que puede cambiarse el 1 de enero de cada año.

Horas extraordinarias. El plus por horas extras se paga para las horas fuera de las convenidas, con un posible incremento de las mismas hasta 42 horas, dentro del programa de tiempo de trabajo flexible. Las horas extraordinarias las debe solicitar el jefe del departamento.

Remuneración. El salario se reduce proporcionalmente a la reducción en las horas trabajadas.

Reparto de trabajo. Se practica por tres operadoras femeninas de una centralita telefónica que elaboraron un horario de tiempo básico para su presencia en el centro de trabajo, pero tiene cierta flexibilidad gracias a los acuerdos individuales entre ellas mismas.

Prestaciones. Las cotizaciones a los planes de seguridad social se basan en el salario realmente pagado. Se reducen proporcionalmente el salario del decimotercer mes, ayudas por hijos, derechos de permiso, salarios pagado por enfermedad del trabajador etc., Coste administrativo. Ya que los acuerdos sobre las horas de trabajo organizadas individualmente se hacen generalmente por un año, la paga mensual está normalizada. Debido al proceso de mecanización el coste extra es pequeño para el departamento de retribuciones.

Obligaciones. Para obtener los mayores provechos del programa deben consultarse a los compañeros y a la dirección con antelación, antes que se hagan cambios en los horarios individuales.

Resultados. El programa ha supuesto ventajas para el trabajador y la compañía: no solamente pueden los trabajadores elegir su propio horario de tiempo de trabajo en orden a enriquecer su vida social, sino que también están más motivados en trabajar para su compañía. El objetivo de evitar los despidos se alcanzó en el primer año del programa.

Fuente. "Elf Jahre individuelle Arbeitszeit- Erfahrungen und Thesen" (1986); "Arbeitszeit"(1988); extracto de "Angestellten- Reglement" (1988),.-Landert Motoren AG, 8180 Bülach, Suiza.

Planta de fibras sintéticas

Antecedentes. Esta planta de fibras sintéticas emplea una fuerza laboral de 2600 personas. La producción de textiles sintéticos está sujeta a fluctuaciones a corto plazo muy fuertes producidas por las variaciones de la demanda del mercado. En orden a adaptar la producción a los cambios en la

demanda, y evitar despidos, la compañía introdujo en 1984 un programa de tiempo parcial flexible, además de su programa regular a tiempo parcial con horas de trabajo fijas para sus trabajadores de producción. Los trabajadores regulares a tiempo parcial con horas de trabajo de al menos el 50 por ciento de las normales están protegidos por las disposiciones del convenio colectivo general de la empresa. Se han establecido disposiciones especiales para los trabajadores a tiempo parcial flexible, en un convenio suplementario al convenio colectivo.

Actualmente la compañía emplea 244 trabajadores a tiempo parcial con horas de trabajo fijas, y a 94 trabajadoras femeninas exclusivamente que han optado por el programa de tiempo parcial flexible.

Elegibilidad. Trabajadores de producción.

Horas de trabajo y horario. Los trabajadores a tiempo parcial con horas de trabajo fijas tienen contratos individuales de seis a 40 horas de trabajo y un horario regular. Los trabajadores a tiempo parcial flexible acuerdan un mínimo de horas de trabajo entre 17 y 40 horas a la semana, pero deben estar dispuestos a trabajar más, si fuera necesario. Los horarios se coordinarán dentro de los grupos de producción de acuerdo a las necesidades, pero generalmente se espera que cada trabajador trabaje a turnos completos.

Condiciones. Las solicitudes presentadas para el trabajo a tiempo parcial se toman en consideración cada vez que la marcha de la producción es compatible con las peticiones de los trabajadores.

Condiciones de trabajo. Todos los trabajadores a tiempo parcial perciben una paga proporcional y otras prestaciones económicas, tales como gratificaciones anuales o ayudas por hijos. Los trabajadores a tiempo parcial con 20 horas de trabajo a la semana como mínimo perciben, sin embargo, ayudas familiares totales.

La duración del permiso de los trabajadores a tiempo parcial es la misma que la de los trabajadores a jornada completa, pero la paga por el permiso equivale a las horas reducidas de trabajo. Lo mismo se aplica al permiso por maternidad y a la continuidad de las pagas a los trabajadores enfermos.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial flexible, el convenio suplementario suprime el inconveniente de que las horas extras realmente trabajadas no se computan para establecer las cuantías de las ayudas por educación y por hijos; la gratificación anual; la paga durante el permiso; enfermedades o ausencias ocasionadas por accidentes; etc. Para superar este inconveniente, estas cuantías se establecen sobre la base del promedio de paga percibida durante los tres meses anteriores al acontecimiento (permiso, enfermedad, accidente, etc.)

Horas extraordinarias. Solo se debe pagar el sobreprecio en los casos en que los trabajadores a tiempo parcial acumulan horas en exceso sobre las horas normales mensuales de trabajo a jornada completa.

Otras disposiciones. No puede forzarse a un trabajador al que se le aplica el convenio colectivo a reducir sus horas normales de trabajo.

Ventajas. La compañía mantiene su competitividad en el mercado internacional adaptando su producción a la fluctuación de la demanda, y los trabajadores tienen mayor estabilidad en el trabajo. Nueve décimas partes de las mujeres que eligen el trabajo a tiempo parcial aprecian la ganancia de tiempo que pueden dedicar a sus hogares, familias y descanso.

Fuente. Convenio colectivo entre la compañía y cinco sindicatos, y otra información remitida a la O.I.T.

Ciudad de Zurich

Antecedentes. La administración municipal de Zurich empleaba 19.284 personas en 1988, de las que 5.628 trabajaban a tiempo parcial.

Elegibilidad. Todos los empleados que deseen trabajar a tiempo parcial, con tal que el trabajo a tiempo parcial pueda en la práctica hacerse en el trabajo afectado.

Horas de trabajo y horario. La semana normal de trabajo a jornada completa es de 42 horas, pero existe la posibilidad de semanas a tiempo parcial de 1 a 41 horas, con tal que esto sea realizable en la práctica. La amplitud en la que pueden emplearse a los trabajadores a tiempo parcial depende fundamentalmente de las condiciones predominantes en el centro de trabajo.

Los trabajos que requieren trabajo a jornada completa, como norma, no se dividen entre los trabajadores a tiempo parcial.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial tienen en principio los mismos derechos y deberes que los trabajadores a jornada completa, tales como paga proporcional, permiso anual y paga de enfermedad. Sin embargo, algunos derechos están restringidos para los trabajadores a tiempo parcial: no pueden ser candidatos para la función pública; deben trabajar como mínimo 14 horas a la semana para estar habilitados para el seguro de vejez, de orfandad e invalidez; deben trabajar como mínimo 12 horas a la semana para estar habilitados para el seguro contra accidentes no laborales; y deben trabajar como mínimo 21 horas a la semana para beneficiarse de ciertas mejoras (p.ej. tarifas reducidas de transportes). Por otra parte, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a residir fuera de la ciudad de Zurich sin pedir una autorización especial.

Consulta. Los sindicatos de los trabajadores tienen los mismos derechos de co-decisión para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial.

Formación. Aunque los trabajadores a tiempo parcial no están formalmente excluidos de la formación y de la formación complementaria, en la práctica los esfuerzos en esta dirección se concentran en los trabajadores a jornada completa.

Fuente. Información remitida a la O.I.T. de 20 de febrero de 1989.

REINO UNIDO

British Telecom

Antecedentes. En enero de 1989 se alcanzó un convenio entre British Telecom y el Sindicato Nacional de Comunicaciones sobre un marco para el programa de reparto de trabajo. El convenio incluye ampliamente los términos y condiciones de servicio para todos los miembros del sindicato que trabajan sobre la base de reparto de trabajo e incluye disposiciones relativas a la condición de empleo, promoción y evolución del personal, terminación de los acuerdos de reparto de trabajo y consultas. British Telecom ha establecido que el reparto de trabajo no ocasionará ninguna reducción de los trabajos a jornada completa.

Alrededor de 200.000 de los 250.000 trabajadores de British Telecom están facultados para hacer solicitudes para el programa. Una de las principales razones para la introducción del programa es la caída constante pronosticada hasta la mitad de los años 1990 en el número de escolares, y la consecuente necesidad de retener los trabajadores existentes y de contratar mujeres que quieren trabajar después de tener hijos. Se espera que los trabajadores mayores cercanos a la edad de jubilación estén también interesados, particularmente si han trabajado los 40 años necesarios para obtener los derechos a pensión total. Se deja a la iniciativa individual el reparto del trabajo.

Procedimiento. El convenio colectivo define el reparto de trabajo como un acuerdo mediante el que el personal conviene voluntariamente repartir las horas y responsabilidades totales de un trabajo. Las solicitudes del personal de cualquiera de las categorías representadas por el Sindicato Nacional de Comunicaciones se consideran según las necesidades operativas del trabajo afectado, para determinar si son adecuadas para el reparto de trabajo. Aunque se hace todo lo razonablemente posible para satisfacer las solicitudes, no

puede garantizarse que se atenderá a todas ellas.

La introducción de un programa de reparto de trabajo, así como los resultados que se originen subsiguientemente, deben implicar la consulta con el sindicato. Cualquier otra consulta sobre la organización del reparto de trabajo debe ser en la misma forma que las medidas de consulta existentes dentro de la unidad local, tales como transferencias, cambios en los tipos de horas de trabajo, y terminación de los acuerdos establecidos sobre el trabajo.

Horas de trabajo y horario. Los copartícipes individuales se contratan para trabajar un mínimo de 16 horas a la semana en orden a preservar la continuidad de su empleo, la elegibilidad como miembro del programa de pensión de la compañía y los derechos de protección de empleo. Solo en circunstancias excepcionales puede contratarse a los copartícipes de trabajo para trabajar menos horas.

Un trabajo adecuado puede dividirse, generalmente de forma equitativa entre dos empleados, pero también puede acordarse repartir dos trabajos entre tres personas. Los horarios, y cualquier cambio, se determinarán por el director de fabricación consultando con los copartícipes del trabajo. Se autoriza toda la flexibilidad que sea prácticamente operativa para permitir a los copartícipes de trabajo variar sus pautas de asistencia dentro del número de horas acordado.

Remuneración. La remuneración de los copartícipes del trabajo, y la mayoría de las condiciones de empleo, se basan en las de los empleados a jornada completa con la misma categoría. El salario es de forma proporcional.

Promoción. La promoción depende de la disponibilidad de un trabajo conveniente para el reparto del trabajo. Los copartícipes del trabajo pueden ser considerados para la promoción conjunta aún si esto significa la no aplicación de las normas sobre antigüedad que en otro caso se aplicarían al copartícipe más joven.

Un copartícipe de trabajo que así lo desee puede hacer una solicitud de un trabajo a jornada completa con fines de promoción.

Reanudación del trabajo a jornada completa. Un copartícipe del trabajo puede solicitar reanudar el trabajo a jornada completa. Se requiere normalmente un preaviso por escrito con un mes de antelación como mínimo, indicando los motivos. Se hará todo lo posible para satisfacer las peticiones, pero no se garantiza que rápidamente haya un puesto adecuado a jornada completa disponible. Se tienen en cuenta ciertos factores, tales como vacantes, la situación del compañero de trabajo compartido y cualquier superávit de personal.

Terminación del reparto de trabajo. En ciertas circunstancias en que sea necesario revisar o terminar el convenio de reparto de trabajo se da normalmente un preaviso no inferior a tres meses. La dirección debe hacer todas las gestiones razonables para mantener en principio el reparto de trabajo considerando otro trabajo u otros compañeros en la sección. Solo cuando esto no se consiga se terminarán los convenios de reparto de trabajo y se reinstaurará el trabajo a jornada completa.

Otras disposiciones. Los copartícipes de trabajo están sujetos a las mismas normas que se aplican a otros trabajadores a tiempo parcial para el permiso de enfermedad, permiso y paga por maternidad, y afiliación al plan de pensiones de la compañía..

El trabajo corriente de los copartícipes de trabajo, la idoneidad para la promoción; las necesidades de evolución y la antigüedad se fijan de la misma forma que al personal a jornada completa.

Un cambio en el reparto de trabajo a horas inferiores a las de jornada completa no afectan a la condición de empleo a largo plazo del empleado.

Los empleados con contrato temporal de tiempo determinado pueden excepcionalmente ser empleados en trabajos de reparto de trabajo, pero normalmente como compañeros de un empleado a lo largo plazo, y solo por un tiempo limitado.

Fuente

- 1 - Convenio entre British Telecom y el sindicato nacional de comunicaciones sobre "Reparto de trabajo: Un marco para programas locales".
- 2 - "British Telecom ofrecerá reparto de trabajo a 200.000", en *Financial Times*, de 27 de enero de 1989.
- 3 - Sindicato Nacional de Comunicaciones, Greystoke House, 150 Brunswick Road, Ealing, London W51AW, Reino Unido.

Municipio de Camden, Ciudad de Londres

Antecedentes. Un tercio, aproximadamente de las administraciones locales del Reino Unido proporcionarían oportunidades de reparto de trabajo.

Un estudio detallado de estas administraciones mediante un cuestionario, con un porcentaje de respuesta del 86 por ciento mostró que 38 administraciones fuera de Londres han adoptado formalmente políticas sobre reparto de trabajo y otras 36 emplean algunos copartícipes de trabajo, aunque no tienen una política formal.

Dieciocho de los municipios de Londres tienen una política formal de reparto de trabajo y más de 900 personas tienen reparto de trabajo en los municipios.

En las 38 administraciones no londinenses unas 1.200 personas están compartiendo trabajos que no son de la enseñanza. Se ha recibido el apoyo del sindicato a las políticas en 35 de los consejos. Las mujeres suponen el 97 por ciento de los copartícipes de trabajo.

Las políticas de mayor esfera de acción tratan a todos los trabajos como abiertos al reparto de trabajo, pero unas pocas administraciones han restringido sus programas a ciertas categorías.

La capacidad para retener personal experimentado y experto, y su utilización como fomento de igualdad de oportunidades en el empleo, fueron las ventajas más frecuentemente mencionadas del reparto de trabajo para los empleadores.

El Municipio Londinense de Camdem es una de las administraciones que a primeros de los 1980 inició el reparto de trabajo como una estrategia para mejorar el desarrollo de la carrera de los empleados que quieran trabajar a tiempo parcial. Las condiciones del reparto de trabajo se negociaron y acordaron por los funcionarios. Los trabajadores manuales pueden también compartir los trabajos, pero en condiciones de servicio iguales que los trabajadores a tiempo parcial.

I. Directrices del reparto de trabajo

Ya que el programa de reparto de trabajo está aún en una etapa pionera, no se han aclarado todos los puntos. El municipio de Camden desarrolló las directrices para ayudar a los directores y empleados a clarificar situaciones que habían surgido desde que se establecieron las condiciones básicas. El aspecto principal de estas directrices es la flexibilidad. Por ejemplo no hay fórmulas previstas para la organización de las horas de trabajo ni para los horarios. La base recomendada, es viable y conveniente para el servicio y el empleado.

Deberes y responsabilidades. Dado que las directrices establecen que no hay normas u opciones preferentes, sugieren que “deben analizarse los deberes y responsabilidades de cada trabajo, y el reparto puede tomar diversas formas. La finalidad en todos los casos es que se adopte el mejor modo de asegurar la eficacia. Por lo tanto la división puede ser en los proyectos, tareas, clientes o simplemente en el tiempo, según sea el caso”.

Las directrices recomiendan además que “todas las partes deben tener

gran cuidado de no confundir los acuerdos de trabajo con la descripción del mismo. Este último es el que se dividirá y aunque se puedan dividir obligaciones, la responsabilidad total será siempre compartida. Sin esta interpretación podría ser posible que un copartícipe monopolizara las aéreas más prestigiosas del trabajo. Los copartícipes deben estar siempre en situación de exigir que en cualquier momento cada uno deba cumplimentar las obligaciones y responsabilidades del trabajo en su totalidad”.

Pensiones. Las directrices indican que el reparto de trabajo en los dos o tres años antes de la jubilación puede reducir mucho las prestaciones de pensión, ya que las prestaciones se calculan basándose en el número de años de servicio y en la remuneración de los años finales con derecho a pensión, es decir los ingresos sobre los que se pagan las cotizaciones.

Formación. Las directrices recomiendan que la formación se haga sobre una base individual y no proporcional.

Consejo para los potenciales copartícipes de trabajo. Las directrices establecen que “las Condiciones de Servicio para los Copartícipes de Trabajo, y estas Directrices, deben estar disponibles y deben explicarse antes de que se tome una decisión. En particular, los efectos de una reducción contractual en las horas por debajo de 16, y las organizaciones de trabajo que reduzcan las horas por debajo de 16 en cualquier semana, deben ser considerados como antes, de forma que el empleado pueda hacer una elección documentada.”

“La elección de trabajar menos de 16 horas a la semana significa que los copartícipes de trabajo no podrán optar al fondo de pensiones después del 1 de abril de 1986, a no ser que estuvieran en el fondo antes del 1 de abril de 1974. La elección de trabajar más del 50 por ciento de las horas del trabajo puede ocasionar que quede una cantidad de trabajo intransferible, y una vacante que continúe por mucho tiempo puede conducir a la pérdida de un trabajo duradero y al reemplazo del compartidor de trabajo. La elección de trabajar: (a) menos de 16 horas a la semana o (b) semanas alternadas donde durante una de las dos semanas se trabaja menos de 16 horas, excluirá al copartícipe de trabajo de algunos derechos importantes de la Ley (Refundida) de Protección de Empleo de 1978.

Aunque algunos derechos legales se aplican a todos los empleados, cualesquiera que sean las horas de trabajo, por ejemplo, protección por la discriminación por raza o sexo y el derecho a ausencias por cuidados prenatales, otros derechos dependen del período de cualificación, o de el empleo continuado. Está claro ahora, que ni una organización del trabajo de alternancia semanal, ni la alternancia de semanas de dos días en una y tres días en la

siguiente, habilita según los términos de la Ley como continuidad de empleo.

Las tres áreas en las que se pierde protección son (i) baja por Maternidad según el programa de la EPA, (ii) Subsidio de Paro y (iii) Despido Improcedente, todas las cuales requieren dos años de continuidad en el Servicio con 16 horas o más a la semana, o cinco años de continuidad en el Servicio con, entre ocho y 16 horas por semana”.

Otras disposiciones. Las directrices también incluyen otras áreas, tales como ajustes de las organizaciones del trabajo, cómo se establecerán los repartos de trabajo, el número de copartícipes en cada trabajo, trabajos de empleo de carrera, conflictos de intereses, programas de pluses, registro de trabajos compartidos, horas extraordinarias, acomodación, (superficie de la oficina y mesas), períodos de preaviso, transferencias entre la misma categoría y trabajo, ausencias por enfermedad, y citas médicas y hospitalarias.

II. Convenio Colectivo

Este convenio, firmado en 1983 entre el Municipio Londinés de Camden y la Asociación de Funcionarios del Gobierno Local y Nacional, establece las condiciones básicas para el reparto de trabajo para funcionarios.

Procedimientos. El reparto de trabajo se define como una situación donde dos empleados comparten voluntariamente los deberes y responsabilidades de un trabajo a jornada completa. Las organizaciones del trabajo y las responsabilidades se determinan por el Oficial Jefe implicado consultando a los copartícipes de trabajo.

Las condiciones generales aplicables a los empleados a jornada completa se aplican conjuntamente a los copartícipes. Los derechos, para los que los empleados están habilitados a través de la duración del servicio, se calculan individualmente y, donde es adecuado, sobre una base proporcional de acuerdo al número de horas trabajadas.

Remuneración. Los salarios se pagan de acuerdo con la categoría de cada copartícipe de trabajo y se calculan proporcionalmente a las horas trabajadas. Por tanto, los copartícipes que se reparten el mismo puesto y trabajan el mismo número de horas, no tienen necesariamente el mismo salario.

Horas extraordinarias. Los pagos de pluses se hacen para las horas trabajadas por encima de las horas individuales normales contratadas del copartícipe de trabajo.

Permiso anual. El permiso anual retribuido es proporcional a las horas trabajadas. No hay restricciones para que dos copartícipes tomen el permiso

anual al mismo tiempo, sometiéndose a las disposiciones normales que se aplican a los empleados a jornada completa.

Días de fiesta oficiales. El acuerdo perfila las medidas detalladas para asegurar que los beneficios de los días de fiesta oficiales son equitativamente distribuidos entre los copartícipes, con independencia de los días en que trabajen.

Licencia por enfermedad y maternidad. Se basan en la duración del servicio calculado individualmente y la retribución es proporcional a las horas trabajadas.

Terminación del convenio de reparto de trabajo. Si un copartícipe no continúa como tal en el reparto de trabajo, se ofrecen las horas previamente realizadas por esta persona al copartícipe que permanece, sobre una base a jornada completa. Si esto no se acepta, se busca otro nuevo compañero copartícipe, consultando con el que permanece. Hasta que se haga nueva colocación, el copartícipe que permanece hace parte de los deberes del trabajo. Se pueden hacer acuerdos temporales para asegurar que las tareas del trabajo se hacen sobre una base a jornada completa.

Si después de seis meses y dos anuncios externos, no se puede encontrar un compañero adecuado de reparto de trabajo, y si se han considerado las medidas alternativas para cubrir las obligaciones del trabajo, por el Oficial Jefe implicado, consultando con el Sindicato pertinente, y se han encontrado inviábiles, entonces se trata al copartícipe que permanece de acuerdo con el procedimiento de reemplazo del consejo, o de acuerdo con la política en vigor en ese momento.

Fuente: Nuevas Formas de Trabajo: Reparto de trabajo. Puesta en práctica de la política: La experiencia de la administración local (Londres, noviembre de 1987). New Ways to Work, 309 Upper Street, Londres N1 2TY, Reino Unido. Midland Bank PLC

Antecedentes. Este grupo bancario tiene un total de 44.632 empleados de los que 5.536 no son personal a jornada completa, catalogándolos el banco como personal a tiempo clave. Tales personas están empleadas con contratos particulares que estipulan las horas específicas a trabajar, dependiendo de las necesidades de servicio de la sección del departamento.

El banco ha acordado con los sindicatos reconocidos incluir los términos y condiciones de empleo para todo el personal con independencia de las horas trabajadas.

Horas de trabajo y horario. El personal a tiempo clave no está implicado en las medidas a turno ya que estas se basan en trabajo semanal a jornada completa de 35 horas. Más que por las horas trabajadas (menos de 35) y las

cuantías de los salarios se rigen por los acuerdos discrecionales establecidos en sus contratos de empleo. Sin embargo el Banco es flexible, y las horas de trabajo preferidas por los individuos se acomodan, donde es posible, dentro de los parámetros establecidos por las necesidades de servicio. Puede pedirse al personal a tiempo clave, trabajar horas adicionales fuera de las definidas en sus contratos, de acuerdo con las necesidades de servicio.

Remuneración. El salario se calcula sobre una base proporcional al salario equivalente a jornada completa. Este salario se calcula sobre una base horaria, y donde el número de horas varía de semana en semana de acuerdo al contrato, se toma el promedio del número semanal a lo largo de 12 meses, o de otro período adecuado. El salario contratado es la base para aquellos derechos de prestaciones que dependen del salario. Todos los pagos de gratificaciones anuales y reparto de beneficios se basan en el salario contratado. Los incrementos salariales y la evaluación del rendimiento están sometidos a los mismos procedimientos, y criterios que para el personal a jornada completa.

Todo el personal a tiempo clave que trabaja en una localidad donde se paga una ayuda territorial, tiene derecho a una ayuda que se calcula dividiendo el número total de horas contratadas por 35 y multiplicando por la ayuda territorial semanal aplicable.

Horas extraordinarias. Las horas adicionales se pagan al mismo precio que el salario contratado, y proporcionalmente a la ayuda territorial, hasta siete horas al día (el precio normal a jornada completa), o hasta las horas individuales contratadas si éstas son mayores. Por encima de esto, se paga el precio aplicable a los trabajadores a jornada completa, excluyéndose la ayuda territorial.

Pensiones. En enero de 1989 el banco introdujo planes de pensiones para el personal empleado a tiempo clave con contratos de 14 horas o más a la semana.

Formación. Las oportunidades de formación están a disposición del personal a tiempo clave sobre la misma base que para el personal a jornada completa en general, y en particular donde se requiere dicha formación para cumplir los requisitos del trabajo.

Promoción. Los empleados a tiempo clave pueden promocionarse desde un contrato para una categoría específica a otro contrato para una categoría específica más alta, dentro de la misma área de empleo cuando se produzca una vacante. Sin embargo, ya que la naturaleza del trabajo a tiempo clave es muy específica, las oportunidades de promoción están más limitadas que para el empleo a jornada completa.

Otras disposiciones. El permiso por enfermedad y anual se calculan sobre una base proporcional. El personal a tiempo clave está habilitado para participar en el Programa de Fallecimiento de Personal en las mismas condiciones que el personal a jornada completa.

El personal que cambia de trabajo a jornada completa a tiempo clave o viceversa, se emplea con un nuevo contrato. El servicio se computa como servicio continuo con fines legales, en el supuesto que el empleado no se dé de baja, o no se interrumpa el servicio por un período mayor de 26 semanas. El servicio ininterrumpido se computa como continuo para el derecho a días festivos, permiso por enfermedad y otros derechos a prestaciones tales como pensiones.

Comentarios. El banco está observando atentamente otras medidas de reparto de trabajo existentes en otras organizaciones. Ha decidido, recientemente, aumentar el número de guarderías programadas durante 1989, de tres a 20, y tiene un objetivo a largo plazo de 200 a 300.

Fuente: Información remitida a la OIT, febrero de 1989. Midland Bank PLC, Poultry, Londres EC2P 2BX, Reino Unido.

ESTADOS UNIDOS

Mercados ACME, SA. Sindicato Unificado de Trabajadores del Comercio y de la Alimentación. Local N° 72

Antecedentes. Se concluyó un convenio colectivo en junio de 1986, que incluye disposiciones relativas a los trabajadores a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. Se define a los empleados a tiempo parcial como aquellos que trabajan 29,5 horas o menos a la semana. El empleado más antiguo a tiempo parcial, tiene el horario con más horas dentro de la definición de tiempo parcial. Un empleado a tiempo parcial puede hacer uso de la antigüedad para obtener un trabajo de 40 horas, en el supuesto de que haya horas disponibles en el horario implicado.

A un empleado a tiempo parcial que está disponible y va a trabajar si se le ordena, se le garantizan 4 horas de trabajo al día y 15 a la semana. Un empleado a tiempo parcial que no puede o no trabaja una parte de sus horas programadas en una semana determinada pierde todos los derechos para las horas disponibles a tiempo parcial en esa semana.

El convenio especifica que para los empleados regulares a jornada completa no puede haber un horario a turno partido. Los empleados a tiempo

parcial pueden ser programados a turno partido solo con mutuo acuerdo entre el empleado individual y la dirección. Mientras que los empleados a jornada completa tienen que ser preavisados con siete días naturales, sobre cualquier cambio de sus días de ausencia predeterminados, los cambios en los horarios a tiempo parcial pueden hacerse por mutuo acuerdo entre la compañía, el sindicato y el empleado afectado.

Remuneración. La mayoría de los empleados a tiempo parcial tienen retribuciones con un precio horario que es menor que el de los trabajadores a jornada completa. Por ejemplo, en la fecha del 16 de junio de 1986, los oficinistas a tiempo parcial, verificadores, pesadores y empaquetadores contratados antes del 22 de junio de 1980 percibían US\$ 6,957 a la hora, en comparación con US\$ 7,468 a la hora para los empleados a jornada completa con el nivel salarial de entrada. Los empleados a tiempo parcial de la misma categoría contratados después del 22 de junio de 1980 percibían US\$ 3,50 a la hora durante el primer año hasta US\$ 5,15 a la hora después del cuarto año.

Las disposiciones sobre paga de pluses para los trabajadores a jornada completa no se aplican a los trabajadores a tiempo parcial, excepto para el trabajo en fiestas oficiales, Domingos, durante las horas anteriores a las 5:00 h. si no son en turno regular nocturno, y las horas en exceso sobre las 29,5 horas a la semana. En estos casos se paga vez y media el tiempo trabajado.

Se pagan también sumas globales bianuales a los trabajadores a tiempo parcial, lo que supone más del 50 por ciento de la retribución a jornada completa. Por ejemplo, la cuantía máxima a pagar en diciembre en los años 1986 a 1989 fue de US\$ 290,00 para los trabajadores a jornada completa y US\$ 213,00 para los trabajadores a tiempo parcial.

Antigüedad. Si un empleado a tiempo parcial notifica a la compañía, por escrito, el 1 de abril, que estará disponible para el trabajo a jornada completa continuado después del 30 de junio, dicho empleado tendrá preferencia sobre cualquier nuevo empleado a jornada completa contratado en o después del 1 de abril del mismo año.

Puede hacerse uso de la antigüedad por un empleado a tiempo parcial, para obtener horas disponibles a tiempo parcial, hasta 29,5 horas a la semana, dependiendo de las necesidades del negocio y de la capacidad del empleado para hacer el trabajo disponible.

Si un empleado a tiempo parcial trabaja 30 horas o más durante cuatro o más semanas consecutivas, se establece y se abre un trabajo a jornada completa para dos semanas.

Si un empleado más antiguo obtiene este trabajo, el empleado a tiempo parcial vuelve a la clasificación previa con los precios correspondientes de

salario y prestaciones.

Permiso anual. Después de un año de servicio continuado (en comparación con tres meses para los trabajadores a jornada completa), el permiso anual para los empleados a tiempo parcial es el mismo que para los de jornada completa, y se paga sobre una base proporcional.

Días de fiesta oficiales. Los empleados a tiempo parcial contratados antes del 1 de julio de 1965, que trabajen un promedio de 20 horas a la semana durante las cuatro semanas anteriores, y que tengan seis meses de servicio continuado, tienen derecho a los mismos seis días de fiesta oficiales retribuidos, y a los tres días de fiesta personales, que los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial contratados después del 1 de julio de 1965 tienen retribuciones de cuatro horas en vez de ocho para los días festivos públicos y personales.

Seguridad Social. Un empleado a tiempo parcial, con horario de trabajo programado de 15 horas a la semana, está habilitado para las cotizaciones pagadas por el empleador al Fondo de Bienestar Sindical por cada empleado, que comienzan después de la realización de seis meses de empleo continuado con la compañía. (Para los trabajadores a jornada completa tales cotizaciones comienzan después de un mes de empleo continuado). El precio horario de la cotización del empleador es el mismo para los empleados a jornada completa que para los empleados a tiempo parcial con tres o más años de servicio en la fecha del 22 de junio de 1986.

Para los que tienen menos de tres años de servicio en esta fecha, el precio por hora es alrededor de un 30 por ciento inferior.

Pensiones. Las cotizaciones del empleador al fondo de pensiones, de acuerdo con este convenio, deben pagarse para los empleados a tiempo parcial, excluyéndose los administrativos y oficinistas, después de 12 meses de servicio continuado (un mes para los empleados a jornada completa). El precio horario de las cotizaciones del empleador es considerablemente inferior que el precio para los trabajadores a jornada completa. Por ejemplo, el 1 de enero de 1987 fue de US\$ 0,758 por hora para los trabajadores a jornada completa y US\$ 0,132 por hora para los trabajadores a tiempo parcial.

Derechos Sindicales. El empleado a tiempo parcial tiene que afiliarse al Sindicato 60 días después del comienzo del empleo (en comparación con los 30 días para los trabajadores a jornada completa). Solo durante el período de prueba de los empleados a tiempo parcial no se obtiene antigüedad, y los despidos pueden hacerse de forma discrecional por la dirección.

Otras disposiciones. Los empleados con horario de trabajo de cuatro horas o menos tienen derecho a un período de descanso de 15 minutos.

Si se reduce el tiempo de un empleado a jornada completa a tiempo parcial, sin culpa por su parte, se paga el precio horario a jornada completa, así como también otras prestaciones que se hubieran recibido normalmente.

En el caso de muerte de un familiar cercano, los empleados a tiempo parcial tienen tres días consecutivos de permiso sin contar los Domingos, en el supuesto de que tengan programados esos días para el trabajo (los empleados a jornada completa tienen tres días laborables).

Fuente

- 1 - Convenio entre ACME Markets, Inc., Forty Fort, Pensilvania y el Sindicato Unificado de Trabajadores del Comercio y de la Alimentación, Local N° 72, afiliado a AFL-CIO, CLC en vigor desde el 20 de junio de 1983 al 21 de junio de 1986, y válido anualmente desde entonces a no ser que cualquier parte haga un preaviso de 60 días para los cambios o la terminación.
- 2 - Memorandum del Convenio por y entre ACME Markets, Inc. y UFCW Local N° 72, hecho el 21 de junio de 1986, modificando el anterior convenio.

Hospital Comunitario y Sistemas de Atenciones Sanitarias, SA. Empleados de Hospital Locales N° 63 Hermandad Internacional de Fogoneros y Engranadores.

Antecedentes. Este convenio contiene disposiciones para los empleados regulares a tiempo parcial. No están incluidos en este convenio los trabajadores a tiempo parcial que normalmente trabajan menos del horario prescrito para los empleados regulares a tiempo parcial y que hacen algún turno, incluyendo fines de semana y días festivos tal como se prescribe por el empleador.

Horas de trabajo y horario. Los empleados regulares a tiempo parcial trabajan como mínimo 20 horas y como máximo 40 horas a la semana.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial perciben el precio regular del salario de la misma categoría que los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores a jornada completa que cambian a trabajo regular a tiempo parcial no deben tener una reducción en los precios horarios del salario. Los empleados a tiempo parcial perciben generalmente la mitad de las prestaciones complementarias, excepto para las vacaciones anuales y permiso por enfermedad, en las cuales perciben prestaciones sobre una base

proporcional.

Los trabajadores a tiempo parcial, como los trabajadores a jornada completa, tienen seis días festivos oficiales y cuatro días festivos variables. Se les paga cuatro horas en cada caso.

Los empleados regulares a tiempo parcial tienen derecho a estar incluidos en el Programa de Prestaciones por Salud del Empleador. El empleador paga el 50 por ciento de la cotización (en comparación con el 75 por ciento para los empleados a jornada completa), y el empleado paga el otro 50 por ciento.

Fuente: Acuerdo de negociación colectiva entre el Hospital Comunitario y Sistemas de Atenciones Sanitarias, SA., y los empleados de Hospital Locales N° 63, hermandad de Fogoneros y Engrasadores, AFL-CIO, en vigor desde el 1 de julio de 1986 hasta el 30 de junio de 1989 y después automáticamente renovable anualmente a no ser que alguna de las partes desee terminar, modificar o enmendar el acuerdo.

Condado de Fairfax, Estado de Virginia.

Antecedentes. El Condado de Fairfax emplea aproximadamente a 11.000 personas. Los empleados a tiempo parcial que trabajan un mínimo de 20 horas a la semana están habilitados para percibir las prestaciones descritas más abajo. El condado emplea a 3.000 trabajadores a tiempo parcial, temporales y estacionales.

Permiso anual. El permiso anual aumenta a razón de una hora por cada 20 horas trabajadas por los individuos con menos de tres años de servicio. Desde los tres hasta los 14 años de servicio, se aumenta una hora por cada 13 horas trabajadas. Para los individuos, con 15 o más años de servicio, se aumenta una hora, por cada diez horas trabajadas, el permiso anual. El máximo acumulado es equivalente al de los empleados a jornada completa.

Días festivos oficiales. Los empleados a tiempo parcial perciben salario proporcional por los días festivos aunque no estén programados para trabajar en el día de fiesta.

Licencia por enfermedad. La licencia se paga solamente para los días programados normalmente para trabajar. Se incrementa a razón de una hora por cada 20 horas trabajadas hasta un máximo de cuatro para un período de paga de dos semanas.

Seguridad Social. Hay varias opciones para la cobertura del seguro médico. Se ofrecen las mismas alternativas a los empleados a tiempo parcial que a los otros empleados. Hay deducciones en la nómina que son idénticas a las de los empleados a jornada completa. Se hacen deducciones superiores para

una cobertura más amplia.

Para el seguro de vida, el empleado paga el 46 por ciento de la prima, y el Condado paga el 54 por ciento.

Para el seguro de invalidez permanente, el empleado paga la póliza. Las prestaciones y los pluses se basan en el salario. El valor de sustitución de los ingresos es aproximadamente del 60 por ciento.

Hay una cobertura de previsión parcial bajo los planes de medicina de la Organización para la Conservación de la Salud (HMO), que suministra servicios sanitarios y médicos. Existen los seguros para la protección dental colectiva y contra el cáncer, pero el empleado paga la prima completa.

Pensiones. Los empleados que trabajan 21 hora o más a la semana deben participar en el programa de jubilación; pueden apuntarse los empleados que trabajan 20 horas a la semana; y no están habilitados los empleados que trabajan menos de 20 horas a la semana.

Las pensiones anuales se basan en los tres años de mayores ingresos a lo largo del número de años de servicio. Hay tres planes diferentes de jubilación para varios tipos de trabajadores, con deducciones en la nómina que varían del 4 al 12 por ciento.

Compensación diferida. Puede dedicarse hasta el 25 por ciento del salario anual bruto a una de las cuatro opciones de inversión según el plan aprobado por el Condado.

Fuente: D.S. Rothberg y B.E. Cook: *Employee Benefits for Part-Timers: Second Edition* (Asociación de Profesionales a Tiempo Parcial, McLean, 1987). Association of Part-time Professionals, Flow General Building, 7655 Old Springhouse Road, McLean, Virginia 22102, Estados Unidos. Hospitales de la Fundación Kaiser Agrupación Médica Permanente de California del Sur y Programa de Salud de la Fundación Kaiser.

Antecedentes. Se firmó un convenio colectivo el 1 de julio de 1987 entre los empleadores anteriores y Local 30, Sindicato Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, AFL-CIO, CLC, que establece las horas, salarios y condiciones de trabajo para los empleados, incluyendo los trabajadores a tiempo parcial.

Horas de trabajo y horario. Los empleados a tiempo parcial trabajan usualmente entre 16 y 40 horas a la semana. Fuera de los empleados a tiempo parcial específicamente contratados para trabajar con un horario de 65 horas a la quincena (32,5 horas a la semana), no se pide usualmente a los empleados a tiempo parcial trabajar más de 32 horas a la semana. Si el empleador necesita programar horas adicionales fuera de las horas programadas a tiempo parcial, y en el caso de que no haya empleados a tiempo par-

cial voluntarios para estas horas adicionales, pueden asignarse estas horas al empleado a tiempo parcial menos antiguo. Si el empleado a tiempo parcial está uniformemente trabajando horas a jornada completa durante 12 meses consecutivos o más, puede hacerse una solicitud para cambiar a condición de jornada completa. No se aplican para este caso las horas aceptadas sobre una base temporal para reemplazar a un empleado con permiso o ausencia.

El convenio también incluye a los empleados a tiempo parcial y a solicitud con horarios irregulares. Los empleados a solicitud trabajan uniformemente menos de 16 horas a la semana, o trabajan como relevo sobre una base intermitente. Los anteriores empleados que trabajen 16 horas o más a la semana durante cuatro meses consecutivos han cambiado su condición a empleados a tiempo parcial con horario irregular. Los que permanecen en esta última categoría durante 12 meses consecutivos cambian a la condición de empleado permanente. Si durante un período de 12 meses trabajan menos de 16 horas a la semana, su condición se cambia a la de empleado a solicitud. Cuando llega a haber horas adicionales disponibles a tiempo parcial permanente se ofrecen, según la antigüedad, a los empleados a tiempo parcial que trabajan en el departamento y sección donde se originan. No pueden exceder de 8 horas al día o 40 a la semana. Se ofrecen en el siguiente orden: empleados a tiempo parcial asignados al mismo turno; empleados a tiempo parcial en otros turnos, siempre y cuando no de lugar a horas extras; empleados a tiempo parcial con horarios irregulares en el mismo turno; y empleados a tiempo parcial con horarios irregulares en otros turnos, en el supuesto de que esto no de lugar a horas extras.

Los empleados a tiempo parcial deben hacer una solicitud por escrito si desean trabajar las horas adicionales disponibles en otros departamentos o entidades. Solo las horas trabajadas en exceso sobre las 8 horas diarias o las 40 a la semana se computan para pago de pluses. Las horas trabajadas en otro departamento no se tienen en cuenta para una conversión a la condición de tiempo parcial con horario irregular. Sin embargo, una vez que un empleado ha alcanzado esta condición, las horas trabajadas en otros departamentos se tienen en cuenta para mantener dicha condición.

Cuando hay horas temporales adicionales disponibles se ofrecen de acuerdo a la antigüedad dentro del departamento, en el orden siguiente: a empleados a tiempo parcial, empleados a tiempo parcial con horario irregular, y empleados a solicitud. Se ofrecen a los empleados en el mismo orden fuera del departamento. En el caso de que ninguno de los empleados acepten estas horas, pueden ser asignadas a los empleados a jornada completa, tiempo parcial o con horario irregular, invirtiendo la antigüedad dentro del depar-

tamento.

En cualquier reducción de personal o de las horas programadas, los trabajadores a tiempo parcial con horario regular, los trabajadores a solicitud y los temporales (en este orden) son despedidos sin afectar a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial regular o a jornada completa. Cualquier sustitución de un empleado regular a tiempo parcial o a jornada completa tiene que ser sobre la base de una consulta entre el sindicato y el empleador.

Antes de cualquier reducción de personal, sin embargo, debe hacerse una consulta entre el sindicato y el empleador, sobre la posibilidad de reducir las horas de los empleados que trabajan entre 16 y 32 horas a la semana, y que están en el departamento y sección afectados. Los empleados a tiempo parcial regular, en reducción de plantilla, tienen los mismos derechos que los a jornada completa con respecto al derecho por antigüedad para retener un trabajo.

En el caso donde haya trabajo insuficiente, se ordena a los empleados no asistir al trabajo en el orden siguiente: empleados a prima, empleados a solicitud y temporales, y luego los empleados a tiempo parcial con horario irregular. Después de haber aplicado esto, los empleados que trabajan entre 16 y 32 horas a la semana tendrán sus horas reducidas a un mínimo de 16 horas a la semana. Para los traslados de un trabajo a otro, los trabajadores a tiempo parcial regular tienen los mismos derechos que los a jornada completa, teniendo ambos prioridad sobre los empleados a tiempo parcial con horario irregular.

Antigüedad. La antigüedad definida como servicio continuado en meses de calendario laboral desde la fecha del contrato, es la misma para los empleados temporales y a solicitud, a tiempo parcial con horario irregular, a tiempo parcial y a jornada completa.

Horas extraordinarias. Los empleados que tienen programado trabajar 20 horas o más a la semana dentro de cinco días consecutivos, tienen derecho a un salario superior en un cincuenta por ciento por las horas trabajadas en el sexto día consecutivo, en el supuesto de que en los cinco días precedentes no se les hubiera compensado a precio de horas extras (pagaderas por el exceso sobre ocho horas al día o 40 a la semana).

Remuneración. Los empleados a tiempo parcial habilitados (es decir en el máximo tramo de la estructura salarial) perciben la mitad del pago de la cantidad fija anual de los empleados a jornada completa. La progresión por tramos para los aumentos salariales en los trabajos de los empleados a jornada completa, se basa en los meses de calendario laboral de servicio de su sección de trabajo. Para los trabajadores a tiempo parcial se basa en las horas

trabajadas dentro de su sección. Consecuentemente, para alcanzar el tramo de seis meses tienen que haber trabajado 1.000 horas para el tramo de un año, 2.000 horas y así sucesivamente hasta el tramo máximo usual de tres años que es de 4.000 horas.

Días festivos Oficiales. Los empleados a tiempo parcial perciben el 10 por cien de las horas trabajadas en las dos semanas anteriores, por cada día festivo oficial.

Permiso anual. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a permiso anual proporcional retribuido.

Licencia por enfermedad. Para estar habilitado para la licencia por enfermedad, un empleado a tiempo parcial tiene que haber trabajado 520 horas después de habersele concedido el derecho a 24 horas por licencia por enfermedad. De ahí en adelante, se incrementa ocho horas de licencia por enfermedad por cada 173 horas trabajadas.

Permiso educativo. Los trabajadores a tiempo parcial en secciones de trabajo idóneas, tienen derecho a permiso educativo sobre una base proporcional. (Cinco días para los trabajadores a jornada completa después de un año de servicios). El permiso no utilizado es acumulable hasta diez días para los trabajadores a jornada completa, y el equivalente proporcional para los trabajadores a tiempo parcial.

Permiso por desgracias familiares. Los trabajadores a tiempo parcial tienen el mismo número de días de permiso proporcional retribuido que los a jornada completa, por muerte de un familiar próximo (tres días si es dentro del área local y cinco días si es fuera).

Seguro médico. Los empleados a tiempo parcial con horario regular de trabajo de 16 o más horas a la semana y sus subordinados habilitados, tienen derecho a un plan sanitario pagado por el empleador. La cobertura es efectiva después de un mes de empleo. Los empleados a tiempo parcial contratados después del 1 de julio de 1987, y que trabajan 20 o más horas a la semana, tienen derecho además a la cobertura del seguro del plan dental. Los contratados antes de esta fecha y que trabajan 16 horas a la semana, así como sus subordinados habilitados, tienen también seguro dental.

Pensiones. La prestación de jubilación mensual es el 1.4 por ciento del promedio del salario final, multiplicado por el número de años de servicio acreditado. Un año completo de servicio acreditado es equivalente a 2.000 o más horas trabajadas. En los años en que se han trabajado menos de 2.000 horas, se conceden créditos proporcionales para todas las horas trabajadas en un horario regular de 40 o más horas al mes. Para determinar la habilitación para jubilación anticipada, por incapacidad, normal, o jubilación pospuesta o

diferida autorizada, se tienen en cuenta los años de servicio. Para los empleados a tiempo parcial los años de 1.000 o más horas trabajadas se computan como años de servicio completo. Aquellos en los cuales se han trabajado menos de 1.000 horas, se consideran como medios años de servicio. El mínimo para obtener una pensión es de diez años.

Seguro de vida. Solo los empleados a tiempo parcial que trabajan 32 o más horas a la semana están habilitados para el seguro de vida pagado por el empleador.

Fuente: Convenio entre los Hospitales de la Fundación Kaiser, Agrupación Médica Permanente del Sur de California y el Plan Sanitario de la Fundación Kaiser, y el Sindicato Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, Local 30, AFL-CIO, CLC, firmado el 1 de julio de 1987 y válido hasta el 1 de julio de 1990.

Grandes Almacenes Rich's

Antecedentes. Los grandes almacenes Rich's en Atlanta, Georgia, tienen 2.000 empleados a tiempo parcial de un total de 10.000. Los trabajadores a tiempo parcial son empleados regulares que deben trabajar 20 horas a la semana en orden a percibir las prestaciones descritas a continuación.

Permiso anual. Para los empleados a tiempo parcial este es proporcional, basado en el promedio de horas trabajadas y en la duración del servicio. Los empleados a jornada completa, por ejemplo, tienen derecho a una semana de permiso retribuido en el segundo año con seis meses de servicio. Los empleados con 11 a 20 años de servicio tienen tres semanas y dos días de vacaciones retribuidas. Los empleados a tiempo parcial regular perciben el promedio de las horas diarias trabajadas durante el año anterior por cada día habilitado de permiso anual, o cuatro horas si aún no se ha establecido el promedio.

Días festivos oficiales. Todos los empleados a tiempo parcial y a jornada completa regular tienen cinco días festivos oficiales remunerados. Después del primer año de empleo, tienen también cuatro días de fiesta personales. La retribución se hace en base al promedio de horas trabajadas.

Licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad para los empleados a tiempo parcial es proporcional, basada en el promedio de horas trabajadas y la duración del servicio. Por ejemplo, los empleados por 90 días pero por menos de un año de servicio, perciben de dos tercios del salario hasta un máximo de tres semanas por año, después de un período de espera de tres días de trabajo. Los empleados con al menos cinco años pero menos de diez años de servicio percibiendo tercios de salario hasta un máximo de 25 sema-

nas al año después de un período de espera de dos días de trabajo.

Seguro médico y prestaciones relacionadas con él. Los empleados regulares a jornada completa y tiempo parcial tienen la misma cobertura por el seguro médico. Es un programa de aportaciones para el que la compañía paga la mayor parte. Los empleados regulares a jornada completa y tiempo parcial tienen la misma cobertura por el seguro de vida. Para un programa de seguro temporal con aportaciones, la cuantía de la cobertura se basa en el salario del empleado. El seguro de incapacidad permanente es un programa con aportaciones en el que los empleados regulares a jornada completa y tiempo parcial obtienen la misma cobertura. El programa no está disponible para los empleados por horas.

Pensiones. Los empleados a tiempo parcial regular obtienen reconocimientos de pensión, si trabajan 1.000 horas al año. Las pensiones se basan en los ingresos medios finales a lo largo del servicio. El programa de compensaciones diferidas se basa en el salario. Los empleados a tiempo parcial no están habilitados actualmente, porque no cumplen el requisito salarial de US\$ 70.000 anualmente.

Otras disposiciones. Los empleados a tiempo parcial regular tienen a su disposición los descuentos comerciales y otras prestaciones suplementarias, excepto la indemnización por enseñanza.

Plan thrift (Plan de ahorro). Los empleados a tiempo parcial regular están habilitados para el plan de ahorro. Este plan es un plan de ahorros abierto a todos los empleados que trabajan 1.000 horas o más al año. Los empleados pueden ahorrar hasta el 10 por ciento de su salario sobre una base de antes o después de impuestos. Rich's aporta una parte de la aportación del empleado.

Fuente: D.S. Rothberg y B.E. Cook: Beneficios del Empleado para los trabajadores a Tiempo Parcial: Segunda Edición (Asociación de Profesionales a Tiempo Parcial, Mc Lean; 1987). Asociación de Profesionales a Tiempo Parcial, Flow General Building, 7655 Old Springhouse Road, Mc Lean, Virginia 22102, Estados Unidos.

URSS

Fusión de Compañías de Moscú "Mosshega".

Antecedentes. Alrededor del 21.1 por ciento de los 1.424 empleados trabajan a tiempo parcial en la Fusión de Compañías Mossey, que produce ropa lista para llevar. De estos, el 30 por ciento son trabajadores mayores por

encima de la edad legalde pensión, y trabajadores minusválidos.

Horas de trabajo y horario. Los empleados a tiempo parcial trabajan entre cuatro y siete horas al día durante tres o cuatro días a la semana de trabajo. Los horarios varían según las normas del Sindicato, las necesidades de la producción y de los grupos especiales, tales como las madres de niños pequeños.

Condiciones de trabajo. La remuneración es sobre una base proporcional, de acuerdo a las horas trabajadas o sobre la base de la producción horaria. Las horas extras se pagan solamente para las horas trabajadas por encima de las 41 horas usuales de trabajo a la semana.

El permiso anual es el mismo para los trabajadores a jornada completa que para los empleados a tiempo parcial con horas determinadas. Para las horas de trabajo no determinadas, es proporcional a las horas trabajadas.

Los empleados a tiempo parcial están habilitados para el programa de pensiones. La cuantía de la pensión se calcula sobre la base del salario.

Se aplican las mismas condiciones que para los trabajadores a jornada completa, para el permiso de enfermedad y por maternidad, prestaciones a los afiliados al sindicato y otras, tales como acceso a guarderías y certificados para los expedientes sanitarios.

Fuente: Estudio del Departamento de Desarrollo Social y del Trabajo, Consejo de los Diputados del Pueblo de la Ciudad de Moscú, Enero de 1989, remitido por la Escuela Superior de Dirección Comercial de la URSS de la Academia Intersindical de Comercio Exterior, Ministerio para las Relaciones Económicas Exteriores, Levoberejnaya 32, 125475 Moscú, URSS.

Parte VI

Posiciones del Empleador y trabajador sobre trabajo a tiempo parcial

Esta parte de la Recopilación proporciona información sobre las posiciones oficiales de organizaciones interesadas en el empleo a tiempo parcial. No incluye las posiciones gubernamentales, ya que estas se encuentran en las Partes III y IV sobre legislación protectora y medidas de promoción. En casi todos los casos, se informa sobre las posiciones de las organizaciones empresariales y de los Sindicatos, aunque se incluyen otras pocas organizaciones no gubernamentales.

En vista del gran número de organizaciones de trabajadores y empleadores presentes a nivel nacional e internacional, las posiciones que se exponen aquí, son necesariamente, solo una selección. Se han hecho todos los esfuerzos, sin embargo, para proporcionar una amplia distribución geográfica, y para incluir ejemplos de los principales argumentos y opiniones que se deben proporcionar.

Al interpretar estas posiciones, debe tenerse en cuenta que algunas son más antiguas que otras, y pudieran no reflejar las discusiones internas que han tenido lugar más recientemente. Además, aunque se ha procurado utilizar las fuentes más autorizadas, algunas de las exposiciones son relativamente informales.

INTERNACIONAL

Confederación Sindical del Comercio Europeo (ETUC).

“El Congreso deplora el creciente uso del personal que trabaja a tiempo parcial como una fuente de trabajo barato, flexible y ocasional. El recurso al trabajo a tiempo parcial, unido a los ataques a los derechos y prestaciones en el empleo del personal afectado, está creando una subclase de trabajadores mal pagados y desprotegidos, con pequeños o ningún acceso a la formación o promoción, que está obstruyendo la promoción de la igualdad en el trabajo para hombres y mujeres.

El Congreso pide a todos los afiliados a dar alta prioridad a la contratación de los trabajadores a tiempo parcial y a la protección de sus salarios, condiciones y derechos de empleo, insta al Comité Ejecutivo de la ETUC a proporcionar su apoyo a los esfuerzos en esta línea. Esto implicará campañas de contratación, ajustes en las prioridades de la negociación colectiva, y presión sobre los gobiernos para establecer un marco de trabajo de derechos legales para los trabajadores a tiempo parcial.

El Congreso pide al Comité Ejecutivo de la ETUC concentrar las presiones sobre los gobiernos de la comunidad Europea para adoptar y aplicar una directiva sobre trabajadores a tiempo parcial. El Congreso también pide al Comité Ejecutivo coordinar las representaciones en los gobiernos y asegurar el apoyo de todas las instituciones Europeas adecuadas en una Campaña para asegurar que los empleados a tiempo parcial en todos los países de Europa occidental tienen las protecciones básicas de empleo que están a disposición de los empleados a jornada completa.”

Fuente: ETUC: “Resolución sobre empleo a tiempo parcial” en Resolutions, 6º Congreso Legal, Estocolmo, de 9-13 de mayo de 1988. ETUC, 37 Rue Montagne aux Herbes Potagères, 1.000 Bruselas, Bélgica. Instituto Sindical Europeo (ETUI) Extractos.

“Sindicatos y trabajo a tiempo parcial en Europa. El movimiento sindical ha observado el crecimiento del trabajo a tiempo parcial -con amplitud variable en diferentes países- y ha analizado las causas que conducen a ciertas personas o categorías de personas a optar por esta forma de trabajo.

La experiencia muestra que el trabajo a tiempo parcial no ha contribuido a reducir el nivel de desempleo. Siendo así, el movimiento sindical no considera que el trabajo a tiempo parcial sea un medio de combatir efectivamente el desempleo, de forma que no puede ser presentado como una alternativa para una reducción en las horas de trabajo. Esto último afecta o puede afec-

tar a todos los trabajadores, mientras que el trabajo a tiempo parcial afecta solamente a una categoría de trabajadores. Aparte de esto, en términos de ingresos, un trabajo a tiempo parcial no puede proporcionar un ingreso adecuado individual o familiar. Como tal, no puede, a diferencia de la reducción de las horas de trabajo ser considerado como una medida generalizada, como un medio de combatir el desempleo mediante la creación de trabajos a jornada completa que generen adecuados niveles de ingresos para los trabajadores. Sin embargo, pudiera, en ciertas circunstancias, jugar un papel subsidiario mediante una reducción generalizada de horas de trabajo, satisfaciendo la demanda de personas para las que esta es una fórmula satisfactoria, proporcionando un ingreso suplementario necesario y,; desde el ángulo de la producción, proporcionando horas adicionales que permitan que se alargue el tiempo de utilización del equipamiento, como consecuencia de una reducción de las horas de trabajo.

Además, un trabajo a tiempo parcial, es en muchos casos una respuesta a deseos o necesidades que son temporales por naturaleza. Estas razones y las características que son peculiares para el trabajo a tiempo parcial envuelven el riesgo de ver a los trabajadores a tiempo parcial confinados a una situación de inseguridad con condiciones substancialmente inferiores que las acordadas para los trabajadores a jornada completa.

Estas observaciones conducen a las organizaciones sindicales a considerar el asunto del trabajo a tiempo parcial antes que nada desde el ángulo de los derechos, garantías y protección -y en consecuencia la condición- de los trabajadores a tiempo parcial. Ellos creen que el asunto principal es asegurar que el trabajo a tiempo parcial es la consecuencia de una elección genuinamente voluntaria por parte del trabajador afectado y que, consecuentemente, cualquier persona que ha escogido esta fórmula de empleo, debe tener la opción de una vuelta subsecuente a jornada completa, cuando se creen trabajos a jornada completa.

Mientras tanto, su meta es remover las discriminaciones de las que son víctimas los trabajadores a tiempo parcial, en particular en relación con el salario, condiciones de empleo y de trabajo, y derechos sindicales.”

Fuente: ETUI: “Capítulo V: Trabajo a tiempo parcial”, en *Flexibility of Working time in Wertern Europe* (Bruselas, 1986). ETUI, 66 Boulevard de l’Impératrice, Boîte 4, 1.000 Bruselas, Bélgica. Federación Internacional de Mujeres Profesionales y Empresarias (IFBPW)

“Conscientes de que la alta tasa actual de desempleo no es un problema temporal, sino que más bien es el resultado de un cambio fundamental en nuestra sociedad, y Conscientes de que una justa distribución de los trabajos

entre todos los grupos de edad del trabajo de una población, ha llegado a ser necesaria, y sabiendo que los trabajos a tiempo parcial ofrecen ahora a los hombres y mujeres la posibilidad de cuidar de sus familias y hogares mientras están empleados, aún conociendo que el empleo a tiempo parcial puede destruir realmente cualquier oportunidad de promoción en la carrera, se decide que la Federación Internacional de Mujeres Profesionales y Empresarias reunidas en el Congreso de la Haya, Países Bajos, agosto de 1987.

Recomienda que las Federaciones Nacionales y los Clubs Asociados insten a sus gobiernos, organizaciones empresariales y sindicatos a:

- (1) adoptar una actitud más positiva hacia el empleo a tiempo flexible y a tiempo parcial, tanto para los hombres como para las mujeres.
- (2) reconocer que el empleo a tiempo flexible y a tiempo parcial deben ser un medio, no solo para mejorar la calidad de la vida, sino también para repartir los trabajos existentes equitativamente entre los hombres y mujeres”.

Fuente: Resolución sobre el empleo a tiempo parcial adoptada en el XVIII Congreso de la Haya, 2-7 de agosto de 1987. IFBPW, Studio 16, Cloisters House, Cloisters Business Centre, 8 Battersea Park Road, Londres SW8 4BG, Reino Unido.

Federación Internacional de Empleados Técnicos, Profesionales, de Oficina y del Comercio (FIET).

Resúmenes Conclusiones sobre el trabajo a tiempo parcial. “El trabajo a tiempo parcial predomina en el comercio con una amplitud creciente. Es frecuentemente involuntario y concentrado entre mujeres trabajadoras y jóvenes, y ha llegado a ser un gran problema para los sindicatos y sus afiliados. Dados los niveles intolerables actuales de desempleo y la carencia de trabajos disponibles a jornada completa, el trabajo involuntario a tiempo parcial debe considerarse como una forma de subempleo. La proporción de trabajos a tiempo parcial en el empleo total debe ser el tema de los convenios colectivos entre los sindicatos y empleadores. Nadie debe ser forzado para cambiar de empleo de jornada completa a empleo a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial deben tener contratos de empleo estable, suficientes horas garantizadas de trabajo, y disfrutar de seguridad social total y otras protecciones en igualdad con los trabajadores a jornada completa.

Los contratos de empleo a tiempo determinado, o temporales no deben normalmente aceptarse. La Conferencia, consecuentemente, acuerda que los problemas relativos al trabajo a tiempo parcial deben tener una alta prioridad

en las actividades de la Sección Comercial de los Trabajadores del Comercio de la FIET.”

Fuente: FIET: “Conclusiones: Trabajo a tiempo parcial”, en Report: 1st World Commerce Conference, Ginebra 13-15 de octubre de 1986, documento número TSC/87/2/E. FIET, 15 Avenue de Balxert, 1219 Châtelaine - Ginebra, Suiza. Organización Regional Europea de la Federación Internacional de Empleados Técnicos, Profesionales, de Oficina y del Comercio (EURO-FIET).

Resúmenes. El trabajo a tiempo parcial es un medio de “reparto de trabajo” que esta llegando a ser crecientemente popular entre los muchos empleadores, particularmente en los sectores del comercio, la banca y seguros, que lo ven como un medio barato de reducir la presión por la reducción del tiempo de trabajo, y que pueden obtener beneficios económicos positivos convirtiendo los trabajos a jornada completa en trabajos a tiempo parcial. Aunque hay argumentos para la existencia de ciertos trabajos a tiempo parcial, la FIET es totalmente opuesta al aumento generalizado del trabajo a tiempo parcial. Hay cierto número de razones fundamentales para esto:

- (a) El trabajo a tiempo parcial significa ingreso a tiempo parcial. El tiempo de trabajo y el empleo no pueden ser considerados sin conexión con los ingresos obtenidos. Una transferencia de trabajos a jornada completa a trabajos a tiempo parcial puede dar empleo a más personas, pero cada una de ellas percibe unos ingresos más bajos. No hay una creación auténtica de empleo inherente a él, sino una redistribución de los trabajos y de los ingresos actuales entre un mayor número de personas.
- (b) El trabajo a tiempo parcial es una segunda mejor solución para los trabajadores con responsabilidades familiares. Ofrecer de forma creciente trabajo a tiempo parcial, no es un gesto de responsabilidad social por parte de los empleadores hacia las mujeres trabajadoras que no pueden trabajar 40 horas a la semana, es un medio de tener una mano de obra más flexible, sin aumento de costes, y al mismo tiempo es una reducción de la presión por la reducción del trabajo semanal, sin pérdida de sueldo.
- (c) Los trabajos a tiempo parcial son normalmente una segunda mejor solución en términos de perspectivas de promoción. La creación de más trabajos a tiempo parcial mantiene simplemente la polarización del empleo en trabajos bien pagados con una estructura de carrera (realizados por los hombres) y en trabajos aburridos, mal pagados, sin perspectivas de promoción (hechos por las mujeres). Desviando la atención de la necesidad de crear trabajos auténticos a jornada completa con horas de trabajo más reducidas y flexibles, el trabajo a tiempo parcial actúa en contra de los

intereses de las mujeres trabajadoras. También disuade a los empleadores de hacer inversiones necesarias en adecuadas instalaciones de guarderías, que se necesitarían si las mujeres pudieran llevar a cabo los trabajos sobre una base igual a la de los hombres.

- (d) Los trabajos a tiempo parcial son un medio barato para los empleadores, para obtener productividad más alta. Las formas de mejora de la productividad mencionadas antes, en el contexto de horas normales más reducidas, son a menudo también asociadas con el aumento del trabajo a tiempo parcial. La partición de un trabajo a jornada completa en dos a tiempo parcial, puede dar lugar a una producción mayor del 100% que la obtenida por el primer trabajador a jornada completa.
- (e) Los trabajos a tiempo parcial son los segundos mejores en términos de condiciones de trabajo. En muchos países los trabajadores a tiempo parcial tienen salarios horarios más bajos, menos estabilidad en el trabajo, y menores derechos por seguridad social que los trabajadores a jornada completa. Es también más fácil, para los empleadores, el despido en momentos de dificultades económicas. Una de las mayores tareas de los sindicatos, consecuentemente debe ser, la de asegurar que los trabajadores a tiempo parcial obtengan derechos, que sean como mínimo equivalentes a los proporcionados a los trabajadores a jornada completa.

La política de FIET sobre trabajo a tiempo parcial es la de que la proporción de trabajadores a tiempo parcial debe estar estrictamente controlada, y solamente aumentada mediante un acuerdo conjunto entre el empleador y el sindicato... El trabajo a tiempo parcial está muy fuertemente concentrado en los sectores de la FIET y abrumadoramente concentrado entre las mujeres trabajadoras.”

Fuente: EURO-FIET: Employment creation and working time, acta de la 4ª Conferencia, Bruselas, 25-26 de noviembre de 1982, documento número TS Ind/82/4/E, páginas 49-51. EURO-FIET, 15 Avenue de Balxert, 1219, Châtelaine Ginebra, Suiza.

EURO-FIET “La 5ª Conferencia Regional de EURO-FIET, que tuvo lugar en Ginebra el 16-17 de octubre de 1986, comprueba el retraso en la adopción del Proyecto de Directiva de la C.E.E. sobre trabajadores a tiempo parcial. Comprueba también la fuerte tendencia al aumento en el trabajo de tiempo parcial en la mayoría de los países, y reconoce, consecuentemente, que en ausencia de legislación protectora para los trabajadores a tiempo parcial, la única ayuda para estos trabajadores son unos sindicatos fuertes.

Comprueba y condena las tentativas de varios países de utilizar los trabajadores a tiempo parcial como un instrumento anti-sindical para conducir a

una dura disminución en los salarios y condiciones.

Censura también al Consejo de Ministros de la C.E.E. por sus debilidades y vacilaciones en este asunto y pide que:

Todos los sindicatos afiliados recluten trabajadores a tiempo parcial en sus convenios colectivos y luchen por sus intereses.

Todos los afiliados condicionen donde sea necesario, a través de negociaciones al nivel adecuado, el máximo número de trabajadores a tiempo parcial, como un medio de reducir el empleo a tiempo parcial.

Todos los sindicatos afiliados luchen por la puesta en práctica del Proyecto de Directiva de la CEE sobre Trabajadores a Tiempo Parcial.

Todos los sindicatos afiliados formulen protestas ante sus propios gobiernos para mejorar la posición de los trabajadores a tiempo parcial en relación con otros trabajadores.

El Comité Ejecutivo coordine los esfuerzos a nivel Europeo para presionar al Consejo de Ministros de la C.E.E.

El Comité Ejecutivo suministre información a los miembros sobre los progresos alcanzados.”

Fuente: FIET: “Apéndice 1: Resolución adoptada por la 5ª Conferencia Regional de EURO-FIET”, en *Part time work in financial institutions: An international trade union enquiry* (Ginebra, 1987), documento TSB/87/1/E.

Servicios Públicos Internacionales (PSI).

Resúmenes “Conclusión. Las consecuencias de aceptar sin cuestionarse la (positiva) declaración de que muchas personas, especialmente mujeres, desean el trabajo a tiempo parcial, deben ser examinadas muy de cerca. Implícito con esto está la aceptación de la continuidad de la división doméstica del trabajo, reteniendo las mujeres la mayor responsabilidad por el hogar y los hijos. ¿Desean las mujeres, de hecho, el trabajo a tiempo parcial, porque no tienen otra alternativa?. ¿Si las instalaciones de suministro de alimentos y guarderías a nivel empresarial y público fueran la norma, y el trabajo diario a jornada completa fuera más reducido, que efecto tendría esto en la participación de las mujeres en la fuerza laboral? Quizás sea el desconocimiento de las formas en que el trabajo a tiempo parcial pueda perpetuar las desigualdades entre los sexos, lo que ha separado a los sindicatos que en principio se oponen al trabajo a tiempo parcial, de los que lo aceptan; pero hay indicios de que sus posiciones están acercándose. Todos conviene, ciertamente, que la prioridad principal es la de proteger los intereses de los trabajadores, cual-

quiera que sea su situación.

Ya que los trabajadores a tiempo parcial están a menudo en una situación particularmente vulnerable, los sindicatos están luchando para asegurar como mínimo- que el trabajo a tiempo parcial no se imponga a los empleados en contra de sus deseos; que los trabajadores a tiempo parcial no sean discriminados en términos de salario y condiciones; que los empleadores no se beneficien de los trabajadores a tiempo parcial; que los contratos temporales y ocasionales se reduzcan a un mínimo, y donde sean inevitables, sean negociados para beneficio del empleado.”

Fuente: PSI: Part time work, documento de trabajo, página 9. PSI, 45 Avenue Voltaire, 01210 Ferney-Voltaire, Francia.

AUTRALIA

Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU).

“El ACTU reconoce que la existencia de, y el apoyo al trabajo a tiempo parcial variará según las industrias. En algunas áreas se han hecho intentos para coaccionar a los trabajadores al empleo a tiempo parcial. En otras áreas la introducción controlada y acordada del trabajo a tiempo parcial permanente, ha sido negociada. Para atender a las distintas presiones, el Congreso reafirma las normas básicas principales que deben servir de base para el tratamiento del trabajo a tiempo parcial.

Primero: El trabajo a tiempo parcial no debe crearse a expensas de los trabajos a jornada completa. La primera prioridad de los sindicatos debe ser la protección y mantenimiento de las oportunidades de empleo a jornada completa.

Segundo: El trabajo a tiempo parcial no es, ni debe ser usado como un medio de desempleo reducido. Su introducción no es una sustitución de las políticas económicas efectivas. Debe evitarse, de forma clara, las creación de desempleo que pueda asociarse con el trabajo a tiempo parcial.

Tercero: Cualquier cambio en las horas o modalidad de trabajo, debe ser introducido solamente, después de consulta y negociación con los sindicatos. A este respecto, los sindicatos que negocien las disposiciones sobre el tiempo parcial, deben consultar con otros sindicatos que tengan afiliados que puedan ser afectados.

Cuarto: El trabajo a tiempo parcial debe conllevar derechos totales a pro-rata, y en industrias y circunstancias apropiadas llevar aparejada una prima,

y estar basado en las demandas de los trabajadores de una vida de trabajo más flexible.

Quinto: El trabajo a tiempo parcial no debe reemplazar una reducción real del tiempo de trabajo normal”.

Fuente: Resolución sobre trabajo a tiempo parcial adoptada en el Congreso del ACTU de 1985. Información remitida a la OIT, de 2 de febrero de 1989. ACTU, ACTU House, 393-397 Swanston Street, Melbourne, Victoria 3.000, Australia.

Confederación de la Industria Australiana (CAI) Consejo Nacional de Empresarios Industriales.

Resúmenes “Introducción. Hay ciertas formas tradicionales y obsoletas de enfocar la vida del trabajo en Australia. Las horas de trabajo, por ejemplo, se consideran usualmente en términos de horas de trabajo semanal, predominantemente las horas desde las 8.00 h de la mañana a las 5.00 h de la tarde de Lunes a Viernes.

Este enfoque de las horas de trabajo ha llegado a ser un impedimento para el desarrollo de formas más eficaces de utilizar el tiempo de trabajo.

Originalmente justificados como una protección para los empleados, los modelos tradicionales de trabajo han llegado a ser en la práctica, una limitación de las opciones de los empleados y de los empleadores.

Australia no puede afrontar el lujo de permitir que se perpetúen estos impedimentos.

Casi todos los laudos ponen restricciones al trabajo de fin de semana a través de disposiciones penalizadoras, limitan el número de horas de trabajo ordinario que pueden trabajarse en cualquier día, o limitan la cuantía del trabajo ocasional o del trabajo a tiempo parcial que pueda ofertarse. Muchos laudos calculan las horas con referencia a la semana.

Muchos empleadores podrían obtener substanciales ganancias en eficiencia introduciendo horas de trabajo más flexibles. Donde se necesite grandes inversiones de capital en las fábricas del sector de fabricación, es, por ejemplo, a veces deseable que la planta se utilice durante el máximo período de tiempo posible, para permitir una adecuada recuperación de la inversión de capital. Muchas industrias, debido a su naturaleza, requieren que el trabajo se haga fuera de las horas normales. Otras industrias son estacionales por naturaleza, y las demandas de trabajo en las empresas fluctúan sobre una base estacional, conduciendo a una fluctuación en la demanda de la mano de obra.

Se ha enfocado considerablemente la atención, en los años recientes, en muchos países europeos, en las formas de cambiar los modelos aceptados de trabajo, para hacer más eficientes a las empresas. Se han revisado y modificado muchas restricciones a los modelos no tradicionales de trabajo.

En algunos de estos países los estímulos para el cambio provienen del Gobierno, en otros del sector industrial.

Hay buenos motivos para considerar que deberá tener lugar en Australia una revisión de las restricciones sobre el uso del tiempo de trabajo.

La posición australiana. Deben disponerse de más amplias disposiciones en los laudos para la opción al trabajo a tiempo parcial y para otras formas alternativas de trabajo. Un empleador debe ser libre para negociar con sus empleados la forma de trabajo que sea conveniente. No deben existir restricciones sobre el número o la forma de trabajo que pueda ser introducido, y los empleados deben estar libres para entrar y salir en las diferentes categorías acordadas y necesarias en una empresa particular. Por ejemplo, un empleado podría trabajar las horas denominadas a "jornada completa" en una semana, y las a "tiempo parcial" en la siguiente, de acuerdo a las fluctuaciones en el trabajo disponible."

Fuente: Consejo Nacional de Empresarios Industriales, CAI: Flexibility of working time en Australia (Melbourne). CAI, 44th Level, Nauru House, 80, Collins Street, Melbourne, Victoria 3.000, Australia.

AUSTRIA

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (Confederación Australiana de Sindicatos)

Resúmenes (traducción no oficial del alemán).

"Críticas de los Sindicatos al trabajo a tiempo parcial. Los siguientes son los principales puntos críticos del trabajo a tiempo parcial en opinión de los sindicatos:

Para el empleador el trabajo a tiempo parcial es un instrumento para reducir el tiempo de trabajo sin compensación (en el caso de escisión de trabajos a jornada completa, el trabajo a tiempo parcial significa trabajo no pagado a tiempo reducido; si el trabajo a tiempo parcial se introduce en escala masiva, puede, consecuentemente, haber consecuencias desfavorables en relación con la demanda global de la mano de obra y con la situación del empleo).

Por diversas razones el trabajo a tiempo parcial conduce a una alta inten-

sidad de trabajo (cotizaciones por trabajo incrementadas; niveles del personal más precisos; reducciones en el tiempo improductivo y en las interrupciones remuneradas, en particular períodos de descanso). Desde el punto de vista de la economía global, el aumento de la productividad a través de una expansión del trabajo a tiempo parcial, pudiera conducir finalmente a una reducción en los trabajos, o a una conversión de los trabajos a jornada completa en trabajos a tiempo parcial, a costa de los trabajadores a jornada completa.

El trabajo a tiempo parcial se concentra en los peores trabajos (exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de la promoción y de la adquisición de cualificaciones de trabajo; marginación de los trabajadores a tiempo parcial y falta de integración en la empresa; los trabajadores a tiempo parcial usualmente son los primeros en la lista de despidos cuando las circunstancias se deterioran).

El trabajo a tiempo parcial está relacionado con un apoyo social más bajo (puede, consecuentemente, conducir a una preocupación adicional en el "entramado social").

El trabajo a tiempo parcial no contribuye a la igualdad social y profesional entre hombres y mujeres (consolidación del papel tradicional de las mujeres; se mantiene la dependencia económica del compañero; una provisión creciente de trabajos a tiempo parcial obstaculiza el establecimiento de escuelas para todo el día, guarderías, etc., y debido a eso obstruye la adopción de medidas para facilitar la integración de las mujeres en el proceso de trabajo sobre una base igualitaria).

Muchas mujeres no buscan realmente un trabajo a tiempo parcial sino una a jornada completa (es por esta razón, por la que el trabajo a tiempo parcial, no debe utilizarse para combatir el desempleo femenino de forma permanente).

Una reducción general del tiempo de trabajo es mejor recibida que el trabajo a tiempo parcial, para promocionar la armonización individual de la familia y las responsabilidades familiares.

Normativa marco colectiva del trabajo a tiempo parcial. La ÖGB no se ha opuesto jamás al trabajo a tiempo parcial. Pero ha insistido siempre, en que este tipo de trabajo es solamente ventajoso para ciertos grupos muy específicos de trabajadores (p. ej. el trabajo a tiempo parcial puede facilitar en particular las actividades profesionales de los padres con niños pequeños).

Pero en general los sindicatos previenen problemas substanciales si el trabajo a tiempo parcial se extiende de manera descontrolada y sin supervisión.

Aunque la lista anterior de críticas muestra que las actitudes de los sindi-

catos hacia el trabajo a tiempo parcial son variables, el grado de expansión de este tipo de trabajo hace crecientemente necesario ampliar la adopción de normativas marco colectivas.

Estas directrices se aplican especialmente a los convenios colectivos:

Una garantía de la voluntariedad para el trabajo a tiempo parcial.

Condiciones mínimas en relación con la distribución del tiempo de trabajo.

Horas mínimas de trabajo.

Regulación de las horas extras.

Participación en prestaciones de empresas suplementarias o en prestaciones sociales.

Establecimiento de una cuota máxima por empresas de trabajadores a tiempo parcial.

Crecientes derechos de codecisión de los comités de empresa para la contratación de trabajadores a tiempo parcial (ley)."

Fuente: ÖGB: Neue Arbeitszeitformen: Argumente des ÖGB (Viena, 1985). ÖGB, Hohenstanfengasse 10-12, Postfach 155, 1011 Viena, Austria.

BELGICA

Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) (Confederación de Sindicatos Cristianos).

Declaración sobre contratos de trabajo a tiempo parcial con horas de trabajo variables (traducción no oficial del Francés).

"En la actualidad nos vemos cada vez enfrentados con la total flexibilidad del trabajo a tiempo parcial. Las características básicas de esta forma del trabajo a tiempo parcial son las largas fluctuaciones en las horas de trabajo diarias o semanales, horarios intermitentes y cortos intervalos de trabajo. Algunos horarios van de cero a 40 horas a la semana. Otros horarios están mejor estructurados pero varían entre 12 y 36 horas, o más. A menudo el promedio mínimo semanal se fija según una base anual (por ejemplo, 18 o 20 horas). Todos estos horarios de trabajo variable están acompañados de sistemas a petición, o de períodos de preaviso cortos. Generalmente la llamada es por teléfono.

Hay una fuerte presión de ciertas grandes empresas para la legislación de estas prácticas. El Ministerio de Trabajo y Empleo ha calificado estos programas como ilegales. Varios tribunales laborales han llegado a la misma

conclusión.

Esta forma de flexibilidad no es justificable desde un punto de vista económico. Un sector como el de distribución no tiene necesidad de incrementar la flexibilidad. El argumento de la competencia extranjera no está bien fundamentado. El mercado es el mercado de Bélgica. Además el marco legal actual permite la suficiente flexibilidad para el trabajo a tiempo parcial.

Estos sistemas son también perjudiciales desde el punto de vista del empleo. El personal solo es llamado durante las horas más sobrecargadas.

Desde el punto de vista social y humano, tales sistemas son inaceptables. No ofrecen ni flexibilidad ventajosa para el trabajador (tal como, por ejemplo, los sistemas de determinado tiempo flexible), ni flexibilidad que esté socialmente circunscrita y suficientemente estructurada.

El trabajador debe trabajar generalmente de acuerdo a las necesidades de servicio. Se le paga solamente por el trabajo que realmente ha hecho, y no por el tiempo en que ha estado a disposición del empleador. Un salario reducido es la consecuencia lógica. El riesgo económico, que es inherente a la empresa, se transfiere al trabajador. La vida social y familiar está subordinada a las necesidades de la empresa.

Las autoridades públicas financian esta flexibilidad, porque la mayoría de los trabajadores reciben prestaciones de desempleo suplementarias.

La legislación que permita programas de trabajo a tiempo parcial con horas semanales variables, no es aceptable. Las posibilidades legales actuales de flexibilidad son ciertamente suficientes. Las normas actuales sobre horas de trabajo, que fueron fundamentalmente propuestas para el trabajo a jornada completa, deben reforzarse para el trabajo a tiempo parcial a través de: La autorización de variaciones en las horas semanales tal como se contempla en la ley actual (cinco horas más o menos), pero con restricciones reforzadas en las modalidades de los programas y sanciones reforzadas en el caso de infracciones. El apoyo a la inspección mediante la introducción de un reparto del tiempo en que los trabajadores están presentes. Las infracciones a esta disposición deben dar lugar a penalizaciones financieras más severas. La ley actual sobre penalizaciones administrativas no es suficiente. La limitación del tiempo de trabajo que sea intermitente y excesivamente breve”.

Fuente: CSC: “Avis du groupe de travail - Flexibilisation du travail à temps partiel au bureau de la CSC”. (Posición del grupo de trabajo sobre la flexibilización del trabajo a tiempo parcial) (Bruselas, de 24 de noviembre de 1988), documento N^o 88/84 bis. CSC, 121 rue de la Loi, 1040 Bruselas, Bélgica. CSC Es preferible la reducción de las horas de trabajo para todos.

Haciendo frente a la reestructuración y a sus efectos sobre el empleo, los sindicatos han pedido la reducción de las horas de trabajo para todos en orden a repartir el trabajo disponible. Los sindicatos prefieren esto a dividir el trabajo entre trabajador a jornada completa y a tiempo parcial.

Los trabajos a tiempo parcial son tomados por personas que son vulnerables, malamente cualificados y que no encuentran empleo a jornada completa, o por personas más afortunadas que pueden permitirse una reducción en los ingresos. El Sindicato, que defiende a todos los trabajadores, prefiere formulas que sean válidas para todos, con la mayor igualdad posible de condición. Ya que es necesario tener en cuenta situaciones individuales, es necesario también evitar programas que fomentan la coacción de muchas personas.

Es mejor mejorar las condiciones de trabajo que limitar el tiempo de trabajo en orden a hacerlo más llevadero. Las estrategias de los empleadores pretenden reorganizar el trabajo para introducir una gran "flexibilidad" en los programas. Pero lo que es "flexibilidad" para el empleador es una coacción para los trabajadores. Por ejemplo, un programa de trabajo que cambia cada dos o tres semanas, o cada semana, puede ser un elemento de flexibilidad para el empleador pero una coacción para el trabajador afectado.

Además, la intensidad del trabajo puede ser "tolerada" porque las horas de trabajo son reducidas: pero ¿no sería preferible mejorar el contenido del trabajo en vez de limitar el tiempo de trabajo?. ¿Y no será el tiempo de trabajo reducido un pretexto para rechazar cualquier mejora en el contenido del trabajo?... Los sindicatos solo pueden desconfiar de este tipo de estrategia del empleador, y continuar buscando la mejora de las condiciones del trabajo.

Respuesta a las necesidades personales que impiden el desarrollo de coacciones colectivas. Está claro que existe una demanda para el trabajo a tiempo parcial. No proviene necesariamente de una elección "totalmente libre", con todo lo que esta frase implica. Así, para una pareja, es la mujer la que usualmente elige el trabajo a tiempo parcial en vez del hombre, pero esta "elección", es en sí misma, el resultado de desigualdades: desigualdades en los ingresos (las mujeres tienen en general un salario más bajo que los hombres, consecuentemente su trabajo a tiempo parcial cuesta menos a la pareja), y desigualdades en la división de las tareas familiares (las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las actividades hogareñas y familiares).

Con todo, aún teniendo en cuenta que estas "elecciones" son muy relativas, existe una "demanda". La posición del sindicato debe tener en cuenta las preferencias personales, pero también debe impedir que las preferencias personales de algunos lleguen a ser imponerse como obligación colectiva

para otros, por ejemplo, para las personas contratadas después.

Reparto de trabajo y tiempo fuera del trabajo. En vez de una laguna entre los sobrecargados trabajadores de "38 horas" con sus trabajos y salarios asegurados, y los trabajadores a tiempo parcial con una condición precaria, los sindicatos defienden la perspectiva de un mundo en el que todos los hombres y mujeres trabajadores encuentren estabilidad en el empleo y en los ingresos a través de una reducción de las horas de trabajo para todos, y a través de la igualdad de trato entre belgas e inmigrantes, hombres y mujeres, jóvenes y viejos. La sociedad que buscamos, no está basada en la desigualdad entre hombres y mujeres, sino en un reparto equitativo de las tareas en el trabajo y en la casa. El desarrollo del trabajo a tiempo parcial, es aún, otra fórmula que se opone a este objetivo social. Se acomoda a las normas tradicionales, al mismo tiempo que las mantiene. Hace el doble trabajo diario de la mujer "soportable", al mismo tiempo que aumenta las desigualdades entre los hombres y las mujeres.

Fuente: CSC: "Temps partiel" (Tiempo parcial), en *Syndicaliste*, Nº 208, de 10 y 25 de noviembre de 1983. CSC, 121 rue de la Loi, 1040 Bruselas, Bélgica.

CANADA

Comisión de Investigación del trabajo a Tiempo Parcial.

La Comisión de Investigación del trabajo a Tiempo Parcial, constituida por sindicatos, organizaciones empresariales y organizaciones de mujeres, se estableció en 1982. El establecimiento de la Comisión fue una respuesta al rápido crecimiento en el número de trabajadores a tiempo parcial en Canadá, y un incremento de presión para actuar sobre lo que muchos veían como un tratamiento injusto para los trabajadores a tiempo parcial. Los resúmenes del informe de la Comisión se reproducen a continuación.

"Compendio de las Actitudes Sindicales. Sí solo pudiera utilizarse una palabra para describir la actitud de los sindicatos hacia el trabajo a tiempo parcial, esta palabra sería ambivalente. Las 54 proposiciones que recibió la Comisión procedentes de los sindicatos laborales y asociaciones profesionales abarcaban toda la gama, desde los que apoyaban el trabajo a tiempo parcial (si era elegido voluntariamente) y estaban trabajando para obtener mejores beneficios para los trabajadores a tiempo parcial, a los que eran opuestos sin alterablemente al trabajo a tiempo parcial y trataban de limitar el uso de

trabajadores a tiempo parcial en sus centros de trabajo. Este grupo incluía algunos sindicatos, que creían que las reducciones para todas las categorías en las horas para todos los trabajadores, eran más importantes que los intereses de los trabajadores a tiempo parcial.

En el medio estaban los sindicatos que se declaraban pronunciadamente en favor de mejor salario y prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial, pero que discriminaban en cierta medida a los trabajadores a tiempo parcial en sus propios sindicatos. Todavía aún algunos sindicatos que estaban luchando duramente para obtener mejores beneficios para los trabajadores a tiempo parcial, estaban al mismo tiempo comprometiéndose a reducir, o mejor, a controlar el número de trabajadores a tiempo parcial en su centro de trabajo.

Parece como que la actitud sindical hacia el trabajo a tiempo parcial está en un período de transición. La fuerte oposición sindical que era común hace diez años, está gradualmente dando paso al enfoque de que el trabajo a tiempo parcial está aquí para mantenerse, y que los sindicatos deben tratar el asunto.

Un sindicato de Quebec resume los puntos de vista mayoritarios muy sucintamente:

Son posibles dos actitudes: denunciar el trabajo a tiempo parcial y pedir su eliminación o reconocer el fenómeno, pero luchar fuertemente para mejorar las condiciones de trabajo. Creemos que es mejor reconocer su derecho a existir, y a combatir la explotación. (Central de Sindicatos Democráticos).

Recomendaciones sindicales. Las recomendaciones sindicales expuestas más adelante están dispuestas de acuerdo a la materia y de acuerdo a si han tenido el apoyo general de la mayoría de los sindicatos, o fueron recomendables por unos pocos sindicatos específicos.

(a) Expansión del trabajo a tiempo parcial

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General. (I) El trabajo a tiempo parcial no debe expansionarse a costa del trabajo a jornada completa (II). El trabajo a tiempo parcial debe ser voluntario. Recomendaciones de Sindicatos específicos: (III) El trabajo a tiempo parcial debe ser fomentado a través de todo el espectro de especialidades y trabajos particularmente en áreas de escasez de especialidades (IV). Debe prohibirse a los empleadores cambiar trabajos de jornada completa a trabajos a tiempo parcial sin consentimiento de los trabajadores y/o los sindicatos. (V) Debe pedirse a los empleadores que obtengan permisos para emplear a trabajadores a tiempo parcial, de la misma forma que se necesitan permisos para las horas extras.

(b) Remuneración.

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Los trabajadores a tiempo parcial deben percibir igual salario por el trabajo de igual valor, con independencia de la duración del trabajo programado diaria o semanalmente. (II) Las horas extraordinarias deben pagarse después de que se hayan trabajado las horas normales programadas.

(c) Prestaciones adicionales

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Los trabajadores a tiempo parcial deben estar habilitados para percibir las mismas prestaciones adicionales que los trabajadores a jornada completa, pero prorrateados de acuerdo al número de horas trabajadas. (II) Si la prorrata de alguna prestación no es practicable, los trabajadores a tiempo parcial deben percibir dinero en metálico en vez de estas prestaciones adicionales. *Recomendaciones de Sindicatos Específicos:* (III) Los trabajadores a tiempo parcial deben recibir exactamente las mismas prestaciones que los trabajadores a jornada completa, sin prorrato.

(d) Pensiones

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Los trabajadores a tiempo parcial deben tener acceso a los planes de pensiones de la empresa sobre una base prorrateada. (II) El sistema de pensiones públicas debe ser mejorado para proporcionar ingresos por jubilación adecuados a los trabajadores a tiempo parcial. *Recomendaciones de Sindicatos Específicos:* (III) Para evitar penalizar a los empleadores por contratar a trabajadores a tiempo parcial, el Plan de Pensiones de Canadá debe tener su base y su techo prorrateados, de forma que las cotizaciones anuales de los trabajadores a mitad de tiempo, sean exactamente la mitad de la cotización de un trabajador a jornada completa.

(e) Normas Laborales

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Las normas laborales, en lo que se refieran a los trabajadores a tiempo parcial, deben ser cambiadas en todos los niveles jurisdiccionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a jornada completa. El Gobierno federal debe iniciar un proceso provincial-federal para armonizar las normas laborales en todos los niveles jurisdiccionales.

(f) Seguro de desempleo

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Deben eliminarse los trabajos de un mínimo de 15 horas a la semana y los salarios UIC deben basarse en un porcentaje directo del salario. (Hasta un máximo de los ingresos asegurables).

(g) Guarderías

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Debe desarrollarse un programa nacional de guarderías para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares escoger libremente entre trabajo a jornada completa o a tiempo parcial, y proveer guarderías sobre una base a tiempo parcial para los que trabajan a jornada completa.

(h) Definición

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Cualquier definición de trabajo a tiempo parcial debe incluir todo el trabajo a tiempo parcial, incluyendo el empleo regular, ocasional, estacional, de relevo y a tiempo determinado.

(i) Sindicación

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) La sindicación de los trabajadores a tiempo parcial de fomentarse mediante: (1) la supresión de elementos de negociación separados para los trabajadores a tiempo parcial; y (2) la petición a los empleadores de la provisión a los sindicatos con listas de trabajadores a tiempo parcial.

(j) Antigüedad

Recomendaciones Sindicales con Apoyo General: (I) Los trabajadores a tiempo parcial deben obtener la antigüedad sobre una base prorrateada. *Recomendaciones de Sindicatos Específicos:* (II) Los trabajadores a tiempo parcial deben tener prioridad por antigüedad por encima de los solicitantes externos con iguales cualificaciones cuando llega a haber disponible un trabajo a jornada completa. (III) Los trabajadores a tiempo parcial deben obtener la antigüedad basándose en el año natural.

(k) Jubilación

Recomendaciones de Sindicatos Específicos. (I) El trabajo a tiempo parcial debe fomentarse como una alternativa a la jubilación. (II) Debe permitirse a los trabajadores mayores la jubilación parcial sin perder parte de su pensión.

(l) Formación

Recomendaciones de Sindicatos Específicos. (I) Debe suministrarse el adiestramiento en el trabajo sobre una base a tiempo parcial, para asistir a los trabajadores a tiempo parcial no especializados para sacarlos de su ghetto de trabajo.”

“Opiniones de las Asociaciones Empresariales. Las actitudes de los empleadores hacia los trabajadores a tiempo parcial tienden a variar, de forma no distinta a la de los sindicatos, de acuerdo con las experiencias con los trabajadores a tiempo parcial. Las asociaciones empresariales que repre-

sentan industrias que emplean un gran porcentaje de trabajadores a tiempo parcial eran unánimes en sus opiniones de que los trabajadores a tiempo parcial constituyen una mano de obra flexible que es esencial para el eficaz funcionamiento de sus organizaciones. Están también de acuerdo en que la productividad de los trabajadores a tiempo parcial es tan buena, si no mejor, que la de los trabajadores a jornada completa. Y finalmente, todos predicen que el uso de los trabajadores a tiempo parcial continuará aumentando en el futuro, no solo en las industrias que ya los emplean, sino también en las industrias que actualmente de utilizar algunos, estos son pocos trabajadores a tiempo parcial.

En el tema de la remuneración, la mayoría expresó a la Comisión que pagaba a sus trabajadores a tiempo parcial al mismo precio de salario que a sus trabajadores a jornada completa. Unos pocos informaron que pagaban menos a los trabajadores a tiempo parcial que a los trabajadores a jornada completa, en algunos casos con la aprobación o apoyo de los sindicatos implicados.

El pago de prestaciones suplementarias a los trabajadores a tiempo parcial tendió a dividir las asociaciones empresariales en tres grupos distintos. Las asociaciones que representaban empleadores que estaban sindicados, tendían a aceptar el pago de prestaciones adicionales a los trabajadores a tiempo parcial como una parte necesaria de sus costes salariales, pero eran opuestas a cualquier legislación obligatoria respecto a las prestaciones. El segundo grupo de asociaciones empresariales, que representaban empleadores no sindicados, la mayoría de los cuales no pagaban prestaciones suplementarias a sus trabajadores a tiempo parcial, eran totalmente opuestas a cualquier legislación que pudiera forzarles a hacer eso.

Un tercer grupo de empleadores estaban en industrias que de contratar algunos, eran pocos, los trabajadores a tiempo parcial, porque no les era permitido hacerlo por los convenios colectivos. Este grupo estaba interesado en contratar trabajadores a tiempo parcial, y una asociación recomendó que debía ponerse en vigor la legislación que proporcionara a los empleadores la autoridad para contratar trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando se preservaran los trabajos actuales.

Todos los grupos de empresarios eran inalterablemente opuestos a cualquier legislación gubernamental que controlara de alguna manera, o restringiera el uso por su parte de los empleados a tiempo parcial, o que hiciera obligatorias las prestaciones adicionales.

Recomendaciones de las Asociaciones Empresariales: Las asociaciones que presentaron informes a la Comisión hacen las siguientes recomendaciones:

Recomendaciones del Empleador con Apoyo General: (1) No debe introducirse legislación que impida o restrinja el uso de los empleados a tiempo parcial. (2) No debe introducirse legislación que aumente los costes laborales del empleo de los trabajadores a tiempo parcial. (3) No deben introducirse programas obligatorios para prorratear las prestaciones adicionales para los trabajadores a tiempo parcial ya que la legislación actual proporciona amplias salvaguardias para proteger sus intereses.

Recomendaciones de Grupos de Empresarios Específicos: (4) No debe hacerse una normativa relativa a los trabajadores a tiempo parcial, hasta que se haga evaluación en profundidad sobre las implicaciones en los costes. (5) Si se introduce un programa de prorrateo de las prestaciones adicionales, debe aplicarse solamente a los trabajadores a tiempo parcial regular, y no a los trabajadores a tiempo parcial ocasionales. (6) Deben establecerse normas para impedir la explotación de los trabajadores a tiempo parcial. (7) Debe introducirse legislación que proporcione a los empleadores autoridad para contratar a trabajadores a tiempo parcial, pero que también asegurara que los empleados actuales a jornada completa, no perderían sus trabajos como resultado de la introducción de trabajadores a tiempo parcial. (8) No debería desprestigiarse el criterio actual de participación en el programa de Seguro de Desempleo. (9) Los programas de formación de Gobierno deberían extenderse más a los trabajadores a tiempo parcial.”

Opiniones de las Organizaciones de Mujeres. “La mayoría de las organizaciones de mujeres están en favor de expandir las oportunidades para el trabajo a tiempo parcial porque lo ven como el mejor modo, para las mujeres, de combinar una carrera con las responsabilidades familiares. Ponen énfasis, sin embargo, en que el trabajo a tiempo parcial debe ser sacado de los ghettos de trabajo en el que ahora está, y hacerlo disponible en todas las industrias y en todos los niveles de una organización. También enarbolan muchos de los mismos temas puestos de manifiesto por los sindicatos, es decir, que las mujeres a tiempo parcial tengan mejor acceso a la sindicación, mejores instalaciones para guarderías, igual salario, prestaciones adicionales y pensiones prorrateadas, y oportunidades de promoción y formación.”

Fuente: Labour Canada: Part-time work in Canada: Report of the Commission of Inquiry into Part-time Work. (Ottawa, 1983), documento número L24- 0978/83E. Centro de Distribución de Publicaciones, Labour Canada, Ottawa; Ontario K1A OJ2, Canadá.

FRANCIA

Confédération française du Travail (CFDT) (Confederación Francesa de Trabajo). Traducción no oficial del Francés.

“El trabajo a tiempo parcial se está expandiendo. Es frecuentemente discriminatorio y se utiliza por las empresas como un medio de ajuste del número de trabajadores de acuerdo a sus necesidades.

Sin embargo, este tipo de contrato de empleo también satisface las aspiraciones de parte de los asalariados. Permite a los trabajadores disponer de su tiempo en un mayor grado y encontrar un mejor balance entre el trabajo y la vida personal.

El trabajo a tiempo parcial permite a algunas categorías de la población (p.ej. trabajadores jóvenes, madres) tener acceso a un trabajo, y hace posible para otros retirarse del trabajo o llevar adelante proyectos individuales durante un período específico de su vida. Finalmente, si la aplicación del trabajo a tiempo parcial se negocia y se inspecciona, puede tener efectos positivos en el empleo.

Por lo tanto nosotros decimos: tiempo parcial, tiempo elegido, sí. Sí, si no sigue siendo cosa exclusivamente femenina y no es discriminatorio. Sí, si se negocian las garantías. Sí, si su aplicación es supervisada. Sí, si el trabajo a tiempo parcial abre el camino a la formación, al ascenso.

El trabajo a tiempo parcial no es por sí mismo discriminatorio; es así actualmente porque las mujeres toman mayoritariamente los trabajos menos cualificados (trabajo menos interesante) y se les paga menos; porque culturalmente el trabajo doméstico continúa principalmente siendo para las mujeres. Hacer el trabajo a tiempo parcial más común significa hacerlo más variado. Negociar sus términos también implica hacer progresos hacia la igualdad en el trabajo.

Finalmente, el trabajo a tiempo parcial no debe ser limitado a un marco estrictamente semanal; cierto número de trabajadores quieren llevar a cabo actividades que requieren un programa flexible de trabajo, por ejemplo organizando el trabajo a tiempo parcial a lo largo de un período de un año.

Nuestra acción sindical debe tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial se está expandiendo; es necesario incluirlo en nuestra acción sindical global relativa a la organización y reducción del tiempo de trabajo.

Podemos observar hoy día, que donde el trabajo a tiempo parcial se ha desarrollado sin acción de los sindicatos ha conducido a una discriminación,

que en primer lugar afecta a las mujeres.

Es por eso necesario utilizar la negociación colectiva anual para mejorar las condiciones y garantías relativas a la introducción del trabajo a tiempo parcial:

La negociación colectiva debe ocuparse de: Condiciones de ascenso, evolución de la carrera y formación.

Cualificaciones y ejercicio de responsabilidades. La posibilidad para los trabajadores a tiempo parcial que así lo deseen, de volver a un trabajo a jornada completa.

La posibilidad de cambiar el contrato de empleo si las horas extras continúan durante un cierto tiempo.

Las consecuencias del trabajo a tiempo parcial en el personal de la empresa y en la organización del trabajo.

La situación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las actividades del sindicato y del comité de empresa.

La negociación colectiva y la acción sindical sobre el trabajo a tiempo parcial es el mejor camino para evitar que sea discriminado y sin garantías reales para los trabajadores afectados.”

Fuente: CFDT: Temps partiel: Oui à son développement par la négociation de ses modalités (Negociación sobre formas que pueden tomar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial). (abril de 1987). CFDT, 4 Boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19, Francia.

Confédération générale du Travail - Force Oubrière (CGT-FO) (Confederación General del Trabajo - Mano de Obra)

Resúmenes (traducción no oficial del francés). “Tenemos que reconocer un hecho: el trabajo a tiempo parcial existe y no es reciente.

Su uso ha sido codificado y regulado en lo que respecta a los años recientes por la Orden de 26 de mayo de 1982. Hemos expresado ya nuestras reservas sobre que algunas de sus disposiciones y desarrollos en numerosos sectores, no son como para hacernos cambiar de opinión.

En los sectores afectados el trabajo a tiempo parcial no lo es voluntariamente, a pesar de las disposiciones de la Orden de mayo de 1982. Este es el caso, por ejemplo, de los supermercados, donde los contratos de empleo a tiempo parcial han llegado, en gran medida, a ser casi una obligación: o hay un contrato de esta naturaleza, o no hay trabajo en absoluto.

La noción de “elección” -convendremos- es una completa utopía en una actividad que es esencialmente femenina, y donde los contratos a tiempo parcial han llegado a ser la norma y no la excepción.

Nosotros queremos garantías. Las modalidades del trabajo a tiempo par-

cial deben negociarse a nivel sectorial y secundariamente dentro de las empresas.

Para la CGT-FO las negociaciones deben basarse en ciertas normas fundamentales:

Trabajo voluntario.

Trabajo que como regla general esté limitado en el tiempo, lo que significa que los trabajadores comprometidos en él tienen derecho (y no solo derecho prioritario como se establece en los textos legales) a volver al trabajo de jornada completa.

Trabajo que está rodeado de tales garantías legales o convenidas que no penaliza a los que han recurrido a él (promoción, formación profesional, etc.).

Un tipo de trabajo que no cuestionará los mínimos legales para el establecimiento de diversos representantes de los trabajadores.”

Fuente: P. Hofman, Secretario Confederal: “Les projets gouvernementaux concernant le travail à temps partiel: Des mesures en trompe l’œil.” (Propuestas del Gobierno respecto al trabajo a tiempo parcial: Medidas engañosas), en F.O Hebdo (París), 13 de marzo de 1985, páginas 5-6. CFT-FO, 198 Avenue du Maine, 75680 París Cedex 14, Francia.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Bundervereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

M(Confederación de Asociaciones Empresariales alemanas).

Resúmenes (traducción no oficial del alemán). “Prefacio. En los últimos pocos años, la Confederación de Asociaciones Empresariales Alemanas ha presentado repetidamente propuestas constructivas para la promoción del empleo. Al paquete de medidas que se consideran necesarias pertenece, entre otras, un suministro creciente del trabajo a tiempo parcial. Los empresarios están convencidos de que una expansión del trabajo a tiempo parcial, que con sus múltiples modalidades responde al deseo de muchos trabajadores, puede contribuir no solo a una reducción del desempleo, sino también satisfacer al interés económico de las empresas.

2.- *Experiencias a nivel empresarial.* Estas son las principales ventajas señaladas por las empresas que tienen trabajo a tiempo parcial:

- Ajustes flexibles a los cambios en la demanda, y medios satisfactorios

- para responder a las puntas de la actividad, en términos de coste.
- Mejor uso de la capacidad productiva a través de la extensión adecuada del tiempo de producción mediante el trabajo a tiempo parcial.
- Compensación por el trabajo a tiempo parcial de la pérdida de trabajo debida a la reducción del tiempo de trabajo mediante los convenios colectivos.
- Mantenimiento de las horas de funcionamiento mayores, y aumento en la disponibilidad del servicio a través de dos turnos a tiempo parcial (comercio, suministro de víveres).
- Fácil cobertura de vacaciones y ausencias.
- Evitación o reducción de horas extras costosas.
- Reducción de pérdidas de tiempo debidas a cuellos de botella en la producción.
- Mayor satisfacción y motivación por el trabajo.
- Menor absentismo y rotación del personal en el trabajo.
- Mayor productividad laboral.
- Empleo continuado de trabajadores eficientes que no pueden continuar sobre una base de jornada completa debido a razones familiares, de edad u otras.
- Posibilidad de obtener personal cualificado.
- Evitación de despidos mediante el cambio de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial.
- Posibilidad de hacerse cargo de personal cualificado en caso de carencia de trabajos a jornada completa.
- Transición más fácil a la jubilación.

Condiciones en la empresa. Las actividades en la empresa deben ser adecuadas para el trabajo a tiempo parcial. Es el caso de:

- (a) Actividades que no requieren trabajo a jornada completa.
- (b) Actividades que puedan dividirse en términos de tiempo y funciones.

La introducción del trabajo a tiempo parcial flexible debe ser lucrativa.

Las condiciones básicas para el trabajo a tiempo parcial son alojamiento cercano y medios adecuados de transporte.

Las organizaciones del tiempo de trabajo deben tener en cuenta los intereses de los trabajadores así como los horarios del transporte público.

Las direcciones de la empresa y del centro de trabajo deben estar convencidas de la utilidad y valor del trabajo a tiempo parcial, y estar preparadas para apoyar activamente su introducción.

Por último, pero no lo menos importante, es necesario tener un departamento de personal adaptable, que será útil en problemas sobre consideracio-

nes técnicas y en cuestiones de política de personal.

Consideraciones relativas a los trabajadores. Los trabajadores que están interesados en el trabajo a tiempo parcial deben estar preparados más que nada a adaptarse flexiblemente a las necesidades de tiempo de trabajo de la planta.

Los sindicatos y los comités de empresa deben abandonar sus diversas actitudes negativas hacia el trabajo a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial deben satisfacer las exigencias de cualificación necesaria.”

Fuente: BDA: Flexible Teilzeitarbeit: Chance für verbesserte Wirtschaftlichkeit und mehr Beschäftigung (Trabajo a tiempo parcial flexible: Posibilidad de mejorar la productividad y el empleo) (Colonia, 1987). BDA, Postfach 510508, 5000 Colonia 51, República Federal de Alemania.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
(Confederación Alemana de Sindicatos)

Resúmenes (traducción no oficial del alemán)

“Resolución N° 207: Trabajo a tiempo parcial, reparto de trabajo y rendimiento orientado al tiempo de trabajo variable. Los delegados en el 13° Congreso Federal Ordinario rechazan definitivamente cualquier aumento del trabajo a tiempo parcial a expensas de los trabajos a jornada completa, así como la introducción de otros modelos de tiempo de trabajo, tales como el de reparto de trabajo o de tiempo de trabajo variable según la capacidad productiva. Debido a esto, las mujeres están particularmente afectadas.

Los delegados en el 13° Congreso Federal Ordinario piden al órgano de gobierno del DGB que desarrolle conceptos concretos y estrategias contra todos los intentos dirigidos a la restricción del derecho a trabajar o derecho al trabajo a tiempo parcial, y a la restricción de la demanda mediante una reducción general del tiempo de trabajo sin afectar a los salarios y jornales.

En particular, pedimos que las discusiones y reuniones instructivas deban ser organizadas a todos los niveles para considerar la cuestión del trabajo a tiempo parcial en su forma actual y en otras formas, y para colaborar con los sindicatos particulares respecto a esto.

Resolución N° 208: Trabajo a tiempo parcial y relaciones de empleo sin protección. La extensión del trabajo a tiempo parcial, y la flexibilización individual del tiempo de trabajo, son medios inadecuados para luchar contra el desempleo masivo. Destruyen los trabajos a jornada completa, aumentan la intensidad de trabajo y reducen drásticamente los ingresos de los trabajadores. En muchas empresas las mujeres están crecientemente forzadas, por medios dudosos, a cambiar de trabajos de jornada completa a trabajos a

tiempo parcial.

Ha habido un aterrador aumento de las denominadas relaciones de empleo desprotegido, que no son dignas de confianza en términos de leyes laborales. Los empleadores obtienen ventajas económicas substanciales de tales relaciones de empleo: hacen ahorros en sus cotizaciones a la seguridad social con estos "trabajos negociables". Los hombres y mujeres trabajadores por contra, pierden sus derechos y llegan a ser más pobres. Los empleados completan sus ventajas; su mano de obra se divide crecientemente en trabajadores centrales y periféricos.

Esta política de los empleadores para reducir los derechos de los trabajadores es acorde con la del gobierno federal, que promueve la política de división con la correspondiente legislación. (p. ej. la Ley de Promoción de Empleo).

El 13º Congreso Federal Ordinario de la DGB pide a todos los sindicatos que masivamente se opongan a esta política. Además de apoyar las reducciones del tiempo de trabajo, deben imponerse por los trabajadores a tiempo parcial las siguientes condiciones mínimas:

- No cambiar de trabajos de jornada completa a trabajos a tiempo parcial contra los deseos de los trabajadores afectados (despidos socialmente injustificados, con vistas a cambiar las condiciones de trabajo).
- Determinación de cuotas mínimas y máximas de trabajos a jornada completa y a tiempo parcial en el plan de personal y de trabajo de la empresa.
- Tiempo mínimo de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial de 20 horas a la semana y cuatro horas continuadas al día; las excepciones sectoriales solo deben ser posibles a través de los convenios colectivos.
- Derogación de la exención de seguridad social para las horas reducidas en el trabajo principal. Las aportaciones de los trabajadores a la seguridad social deben ser pagadas por los empleadores en el caso de que sus ingresos no superen en una décima parte el mínimo legal de aportación del seguro de pensiones.
- Establecimiento de un deber del empleador de acordar previamente la duración y organización del tiempo de trabajo: tiempo de trabajo variable, trabajo a solicitud, tiempo variable según la capacidad productiva, y reparto de trabajo (en particular con el deber de un trabajador de reemplazar al otro cuando esté ausente); no deben autorizarse formas de organización del tiempo de trabajo a través de los contratos de empleo.
- Los trabajadores a tiempo parcial deben estar incluidos en todas las prestaciones y pagas de la empresa" (Elementos de apoyo a la Resolución Nº 207)

Fuente: DGB: 13 Ordentlicher Bundes Kongress, Hamburg, 25 - 31. 5.86: Parlament der Arbeit (Dusseldorf, Agosto de 1986) (Resoluciones adoptadas en el 13º Congreso Federal Ordinario). DGB, Hans-Boecler-Strasse 39, 4000 Dusseldorf 30, República Federal de Alemania.

Gewerkschaft Handel, Bank und Versicherungen im DGB (HBV). (Sindicato de Empleados de Seguros, Banca y del Comercio)

Resúmenes (traducción no oficial del alemán)

“Pedimos a todos los sindicatos de la Organización que se opongan totalmente a los programas y prácticas del empleador para extender el desempleo a tiempo parcial impuesto, y para emplear mal el trabajo a tiempo parcial con la destrucción de trabajos a jornada completa, el aumento de la intensidad de trabajo y el empeoramiento de los ingresos y condiciones de trabajo.

Deben imponerse por los trabajadores a tiempo parcial, las siguientes condiciones mínimas, mediante leyes, convenios colectivos o dentro de la empresa:

- En todas las empresas con trabajadores a tiempo parcial, debe concertarse un convenio a nivel de centro de trabajo, para regular las condiciones de empleo y, en particular, los horarios de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.
- Todos los trabajadores a tiempo parcial deben estar incluidos dentro del ámbito de todas las leyes, convenios colectivos y convenios a nivel de empresa; igual trato que los trabajadores a jornada completa en los convenios colectivos y prestaciones empresariales.
- Derogación del límite de bajos ingresos, es decir, cobertura de todos los trabajadores por la seguridad social, cualquiera que sea su tiempo de trabajo.
- Extensión de la seguridad social a los trabajadores con actividades reducidas, a no ser que ya estén incluidos en otros seguros (pensionistas, autónomos, trabajadores independientes) y sus actividades sean de corta duración (dos meses/50 días de trabajo). El empleador debe pagar ambas cotizaciones.
- Empleo mínimo de 20 horas a la semana, y no inferior a 4 horas al día. El empleo con horas inferiores de estos límites solo debe ser posible con la aprobación del comité de empresa, si el trabajador puede probar que tiene razones familiares apremiantes.
- En el caso de una posterior reducción del tiempo de trabajo por un consenso colectivo, el salario de los trabajadores a tiempo parcial debe incrementarse correspondientemente, permaneciendo el tiempo individual de trabajo sin cambios

- No al trabajo a solicitud. Trabajo a tiempo parcial solo con horarios de tiempo establecidos.
- Los trabajadores a tiempo parcial deben obtener un contrato de empleo por escrito, en el que, al menos, se debe indicar lo siguiente: tiempo de trabajo y horarios; naturaleza y cantidad de trabajo; lugar de trabajo; categoría y composición del salario.
- Iguales derechos que los trabajadores a jornada completa respecto a medidas de promoción, formación y formación complementaria.
- Las horas diarias de trabajo deben ser continuadas y no divididas en horarios de mañana y tarde.
- Los trabajadores a tiempo parcial no deben ser empleados más de cinco días a la semana.
- Cualquier modificación o ampliación del tiempo de trabajo contractual de los trabajadores a tiempo parcial debe requerir la aprobación del comité de empresa.
- Deben limitarse las horas extras y hacerlas más caras. Prohibición de abuso de las horas extras.
- El cambio de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial, y de trabajo a tiempo parcial a jornada completa, esta sujeto a la codecisión del comité de empresa. Debe evitarse un aumento de la intensidad de trabajo para los trabajadores, a través de nuevas contrataciones o reducción del trabajo.
- Limitación de los trabajos a tiempo parcial en la empresa a una cierta proporción que esté sometida a la codecisión del comité de empresa.
- Los trabajadores a tiempo parcial que deseen convertirse en trabajadores a jornada completa deben tener derecho prioritario para ocupar trabajos a jornada completa.”

Fuente: HVB: “Presse-Dienst” (Comunicado de prensa de 4 de noviembre de 1988) sobre una resolución adoptada en el 12º Congreso Ordinario, Essen, 30 de octubre- 4 de noviembre de 1988). HVB, Tersteegenstrasse 30, 4000 Dusseldorf 30, República Federal de Alemania.

IRLANDA

Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU)

“El trabajo a tiempo parcial es una fuente de gran interés para el movimiento sindical ya que tradicionalmente el trabajo a tiempo parcial es sinóni-

mo de bajos salarios, malas condiciones y falta de protección legal. Los convenios negociados de reparto de trabajo, pueden ser un mecanismo para encadenar los derechos y condiciones de la jornada parcial a los del empleo a jornada completa, evitando así las desventajas tradicionalmente asociadas al trabajo a tiempo parcial. Los convenios de reparto de trabajo pueden asegurar que los trabajadores que eligen trabajar horas más reducidas tengan asegurado su empleo protegido y con salario y condiciones adecuadas. La inmensa mayoría de los trabajadores a tiempo parcial están desafortunadamente todavía sin organizar. En muchas áreas, tales como hoteles e industrias de suministro de víveres, los trabajos están basados en trabajar horas reducidas, más que en trabajos a jornada completa, que pueden compartirse entre dos o más personas. La creación de trabajos a tiempo parcial a través de programas de reparto de trabajo sin adecuada protección, puede tener el efecto de poner más trabajadores fuera del alcance de la legislación protectora y de la cobertura total de la seguridad social. El Congreso considera en este contexto que la demanda de protección legal completa para los derechos de los trabajadores a tiempo parcial es el medio más efectivo de impedir la explotación masiva, principalmente de las mujeres trabajadoras que permanecen sin organizar y consecuentemente no pueden ser incluidas en los convenios negociados de reparto de trabajo.”

Fuente: Nuevas formas de trabajo: “El Congreso Irlandés de Sindicatos adopta una política sobre reparto de trabajo”, en *Work Times* (San Francisco), Volumen 3, Nº 4, Fall 1985, página 1-2. ICTU, Congress House, 19 Raglan Road, Ballsbridge, Dublin 4, Irlanda.

JAPON

Consejo General de Sindicatos de Japón (SOHYO)

Resumen del japonés

Los dos principales problemas relativos al trabajo a tiempo parcial son los siguientes:

- (1) Carencia de definición legal. En la práctica, muchos trabajadores trabajan tanto como los trabajadores a jornada completa, pero están clasificados y tratados diferentemente de los trabajadores a jornada completa.
- (2) Inseguridad de la relación de empleo. Muchos empleadores emplean trabajadores a tiempo parcial porque es más fácil finalizar la relación de empleo en períodos de baja demanda. Muchas pequeñas empresas ni

quiera proporcionan contratos por escrito. Aún cuando se haga un contrato por escrito, la duración del mismo es a menudo, irrazonablemente corta.

Otros problemas incluyen las lagunas entre los trabajadores a jornada completa y los a tiempo parcial en las condiciones de trabajo, la provisión de instalaciones sanitarias y servicios, formación de los trabajadores y formación profesional; la falta de oportunidades para cambiar a empleo a jornada completa; pobre cobertura por la seguridad social y el seguro de desempleo y problemas relativos a las exenciones de impuestos.

Las propuestas de SOHYO relativas a medidas sobre trabajo a tiempo parcial son como sigue:

- (1) El trabajo a tiempo parcial debe basarse en las necesidades de los trabajadores. Los trabajadores a tiempo parcial que quieran cambiar a empleo a jornada completa deben tener prioridad.
- (2) Los sindicatos están contra el empleo a tiempo parcial que sea impuesto a los trabajadores a causa de los intereses de los empleadores (p.ej. costes laborales más bajos).

Es necesario eliminar las lagunas en las condiciones de trabajo entre los trabajadores a tiempo parcial y los a jornada completa, y reforzar las medidas para asegurar y estabilizar el empleo. Como una medida intermedia debe considerarse la restricción pública del empleo a tiempo parcial, estableciendo un techo sobre la proporción de trabajadores a tiempo parcial empleados.

No hace falta decir que el empleo de trabajadores a tiempo parcial debe basarse en un acuerdo trabajo-dirección.

- (3) La definición de trabajadores a tiempo parcial protegido debe basarse en la duración del tiempo de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial deben definirse como trabajadores cuyas horas de trabajo al día, mes o semana son substancialmente más cortas que las de los trabajadores regulares, es decir, reducidas en un 20 por ciento o más. La definición debe incluir un mínimo de 10 horas de trabajo a la semana (2 horas al día por cinco días). Se supone que los trabajadores que trabajen tres cuartos o más de las horas de los trabajadores regulares, o 22 horas o más a la semana, están habilitados para el seguro de desempleo (de acuerdo con la guía administrativa del gobierno). Esta habilitación puede extenderse para incluir "la mitad de las horas de trabajo de los trabajadores regulares, o 20 horas o más a la semana". La elegibilidad para otros seguros sociales debe revisarse de acuerdo a los mismos criterios.

- (4) En vista de la práctica actual por la que los trabajadores a tiempo parcial son empleados por un corto y limitado período, con vistas a permitir los ajustes a las fluctuaciones económicas, debemos esforzarnos en asegurar el empleo a largo plazo de los trabajadores a tiempo parcial, eliminando los contratos a tiempo reducido.
- (5) Las horas no trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial que desean empleo a jornada completa deben considerarse como períodos de desempleo, que merecen la asistencia necesaria.
- (6) Deben establecerse normas mínimas sobre condiciones de trabajo, en proporción a las horas de trabajo, donde sea conveniente, tal como para el permiso anual retribuido.
- (7) Debe revisarse el sistema actual en relación con los derechos de los trabajadores y la protección de sus condiciones de vida, en el caso de relaciones de empleo con varios empleadores.

Fuente: SOHYO: Parto-taimu Rodo-taisaku ni tsuite (Medidas sobre empleo a tiempo parcial) Octubre de 1988. SOHYO, 3-2-11 Kanda Surugadai, Chiyoda-ku, Tokyo, 101. Japón.

Confederación Sindical Japonesa del Sector Privado (RENGO)

Resumen del japonés

Los problemas del trabajo a tiempo parcial se resumen en tres apartados: insuficiente cumplimentación de las normas laborales, problemas relativos a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan como trabajadores a jornada completa (es decir condiciones de trabajo inferiores y ausencia de medidas para proteger estos trabajadores); y otros problemas relativos a los contratos laborales, salarios y otras condiciones de trabajo, organización del tiempo de trabajo, educación y formación, colocación y asesoramiento profesional, bienestar de los trabajadores, seguro sociales y laborales, impuestos, trabajadores a tiempo parcial femeninos, trabajadores a tiempo parcial mayores y estudiantes y menores con empleo a tiempo parcial.

La política de RENGO para los trabajadores a tiempo parcial que trabajan como trabajadores a jornada completa es la de pedir medidas que proporcionen el mismo trato que a los trabajadores regulares, a través de la legislación, formulación de políticas y asesoramiento administrativo. La política para los trabajadores a tiempo parcial se resume, a continuación:

- 1.- Ejecución de las normas laborales. Estas normas laborales reforzarán las ya existentes en su cumplimiento a través de medidas administrativas y actuación del trabajo-dirección, así como comprobación de las condicio-

nes del trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en el centro de trabajo.

2.- Medidas legislativas.

(a) RENGO pide la promulgación de una “ley del trabajo a tiempo parcial”. La ley debe contener las siguientes disposiciones:

Definición

- (I) Los trabajadores a tiempo parcial se definen como trabajadores cuyas horas normales de trabajo al día, a la semana o al mes son el 80 por ciento o menos que las de los trabajadores a jornada completa que están colocados en el mismo tipo de trabajo en el mismo centro de trabajo (pero las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial no deben exceder de seis horas). No deben incluirse los trabajadores estacionales y temporales.
- (II) Los trabajadores que trabajan más que en la anterior definición no deben ser considerados trabajadores a tiempo parcial (por tanto, dichos trabajadores recibirán igual trato que los empleados a jornada completa). Contrato laboral, regulación de la relación de empleo.
- (III) La consulta trabajo-dirección en la introducción del empleo a tiempo parcial debe ser obligatoria.
- (IV) Los contratos a tiempo parcial deben ser publicados.
- (V) La realización de contratos a corto plazo o por tiempo limitado debe restringirse al trabajo que es temporal o estacional por naturaleza.
- (VI) Debe hacerse obligatorio el mismo trato que para los trabajadores en caso de despido.
- (VII) Debe establecerse una norma para facilitar el cambio de trabajo de tiempo parcial a trabajos a jornada completa.
- (VIII) Debe asegurarse que los cambios de empleo de jornada completa a empleo a tiempo parcial son voluntarios y que se requiere la consulta trabajo-dirección para tales cambios.
- (IX) Debe ser obligatorio tener en cuenta las opiniones expresadas por los trabajadores a tiempo parcial, al formular o revisar las normas de trabajo.
- (X) Debe prohibirse el traslado a lugares lejanos. Salarios y condiciones de trabajo.
- (XI) Igual trato en salarios y otras condiciones de trabajo adaptando las condiciones en proporción a las horas trabajadas. Corrección de lagunas no razonables en las condiciones de trabajo entre los trabajadores a jornada completa y los a tiempo parcial.
- (XII) Corrección de lagunas no razonables en educación, formación profe-

- sional e instalaciones sanitarias. Organizaciones del tiempo de trabajo.
- (XIII) Prohibición de horas extras y de trabajo en días de descanso, y exención de horas de trabajo variable. Desarrollo de la especialidad y medidas de bienestar.
- (XIV) Promoción del desarrollo de la especialidad de los trabajadores a tiempo parcial.
- (XV) Promoción del bienestar de los trabajadores a tiempo parcial.
- (b) RENGÓ también pide la revisión de algunas leyes.
- (I) Las revisiones de la ley de las normas de trabajo debe incluir el fortalecimiento de las disposiciones sobre descanso diario legal para proporcionar unos descansos de 45 minutos para los trabajadores que trabajen cuatro o más horas al día; y formulación de una ley para trabajadores que están empleados por más de un empleador.
- (II) Revisión de las leyes relativas al trabajo (tal como la ley de desempleo), leyes relativas a la seguridad social (tales como las leyes sobre pensiones y seguro médico y la Ley de Ayuda Mutualista de Gratificación de Jubilación de la Pequeña y Mediana Empresa), y otras leyes relacionadas, para extender su cobertura a los trabajadores a tiempo parcial.
- 3.- Esclarecimiento del contrato de trabajo y estabilidad de empleo. Para proteger a los trabajadores a tiempo parcial, debe ser obligatoria la consulta trabajo-dirección al introducir el trabajo a tiempo parcial o al emplear trabajadores a tiempo parcial; los contratos a tiempo parcial deben ser publicados, y debe proporcionarse el mismo trato que para los empleados regulares en todo lo relativo a despidos y estabilidad de empleo.
- 4.- Medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo deben mejorarse elevando los niveles de los salarios; eliminando lagunas no razonables entre los empleados regulares y los a tiempo parcial en lo relativo a pago de cantidades fijas, gratificaciones por jubilación, educación, formación profesional y bienestar; proporcionando permiso anual retribuido y adecuadas organizaciones del tiempo de trabajo; aplicando las leyes sociales y laborales; y reforzando las medidas de seguridad e higiene.
- 5.- Peticiones de política.
- (a) Formulación de una política de empleo. Debe formularse una política de empleo amplia sobre trabajo a tiempo parcial para hacer frente a la diversificación del trabajo. Debe realizarse una investigación periódica para recoger información y estadísticas. Deben mantenerse reuniones que impliquen a órganos y colegios tripartitos a nivel nacional y local para

formular y promover la implantación de políticas.

(b) Debe promoverse el desarrollo de las especialidades y de la formación profesional.

(c) Debe promoverse la estabilidad de empleo y colocación, a través de la extensión de diversas medidas de asistencia, establecimiento de un servicio de información relativo al trabajo a tiempo parcial, aumento del número de oficinas de empleo a tiempo parcial, provisión de una orientación profesional, etc.

(d) Deben extenderse a los trabajadores a tiempo parcial diversos servicios de bienestar, tales como una extensión de la aplicación de los sistemas de Ayuda Mutualista de Gratificación de Jubilación de la Pequeña y Mediana Empresa.

(e) Debe buscarse la igualdad de oportunidades de empleo y trato, y protección por maternidad, para las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

(f) Debe extenderse la asistencia propuesta a los trabajadores a tiempo parcial mayores.

(g) Deben investigarse las condiciones del trabajo a tiempo parcial para los estudiantes y menores y deben tomarse medidas adecuadas.

Fuente: RENGO: Parto-taimu Rodosha Taisaku Kihon Hoshin (Política básica para los trabajadores a tiempo parcial), noviembre de 1988. RENGO, 1-10- 3 Mita, Minato-ku, Tokyo 108, Japón.

Cámara de Comercio e Industria de Tokyo.

Resumen del japonés.

1.- Legislación. Las normas mínimas de las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial han sido ya prescritas por leyes, tales como la Ley del Normas Laborales, la Ley de Salario Mínimo, y la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Consecuentemente, se debe convenir que hay poca necesidad o urgencia para promulgar una nueva ley.

2.- Mejoras relativas a las leyes actuales.

(a) Deben revisarse las leyes para acomodar el empleo a una base horaria.

(b) En lo relativo a los trabajadores que tienen múltiples trabajos en diferentes empresas, es necesario calcular sus horas de trabajo en el conjunto y aplicar la seguridad social adecuadamente.

(c) Es necesario establecer y expandir las funciones de colocación de las organizaciones públicas, tales como bancos de tiempo parcial (oficinas de empleo temporal y a tiempo parcial), que intenten cubrir la diversa demanda y las necesidades de oferta entre las empresas y los trabajadores a tiempo parcial.

(d) No debe expandirse negligentemente el alcance del seguro de desem

Fuente: Información remitida a la OIT, 24 de enero de 1989. Vakorganisatie van Middelbaar en Hoger Personeel, Postbus 300, 3990 DH Houten, Países Bajos.

NUEVA ZELANDA

Federación Empresarial de Nueva Zelanda.

“El mayor inconveniente para el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Nueva Zelanda ha sido la actitud de los sindicatos que, tradicionalmente, han visto el empleo de trabajadores a tiempo parcial como una amenaza para los trabajos a jornada completa. Como resultado muchos documentos industriales (laudos y convenios) no hacen provisión de empleo a tiempo parcial.

En relación con el punto de vista del empleador, un estudio de los empleadores realizado en 1982 encontró que, en general, la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial eran considerados como trabajadores que tenían necesidades a corto plazo en vez de expectativas de carrera. Los trabajadores a tiempo parcial debían estar totalmente formados para el trabajo para el que estaban empleados, pero la preferencia para la promoción se daba usualmente al trabajador a jornada completa capacitado. Además, se consideró que era impracticable emplear a los directores e inspectores sobre una base de tiempo parcial ya que se necesitaba que sus horarios coincidieran con las de los supervisores de los trabajadores. Aún así, algunas industrias reconocieron la condición de trabajadores a tiempo parcial permanente recibiendo, sobre una base proporcional o a prorrata, cierto número de prestaciones que disfrutaban los trabajadores a jornada completa.

Recientemente se han oído peticiones crecientes para el trabajo a tiempo parcial, particularmente por las organizaciones de mujeres.

El año pasado (1988), en una declaración de política de empleo denominada “Jobs”, la Federación puntualizaba que el estudio del trabajo a tiempo parcial es a menudo entorpecido por el número de documentos industriales que no hacen previsiones para el empleo sobre una base a tiempo parcial. Continuaba diciendo “un movimiento hacia la negociación a nivel empresarial o de centro de trabajo, contribuiría a una mayor flexibilidad en las organizaciones del trabajo acomodadas a las circunstancias de la empresa y de sus propios empleados.”

Actualmente se aplica un laudo general a todos los trabajadores que realizan trabajo incluido en este documento (por ejemplo trabajos de fontanería)

con independencia de quien sea su empleador. Los convenios con empleadores individuales solo son posibles donde un sindicato, inicialmente, opta por emplazar a un empleador fuera del laudo general. Aún así, el documento negociado se aplicará solamente a una ocupación o trabajo individual dentro de una empresa. En contraste, es creencia de la Federación que el trabajo a tiempo parcial, y las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial estarán mejor ajustadas cuando (y si) una verdadera negociación (un sindicato/un empleador) empresarial llega a ser la norma.”

Fuente: Información remitida a la OIT por la Federación Empresarial de Nueva Zelanda a través de la Organización Internacional de Empresarios, de 15 de febrero de 1989. International Organisation of Employers, 28 Chemin de Joinville, 1216 Cointrin - Ginebra, Suiza.

NORUEGA

Landsorganisasjonen i Norge (LO) (Confederación Sindical Noruega)

“Los empleadores son generalmente positivos al uso del trabajo a tiempo parcial en la medida en que pueda combinarse con las necesidades del empleador relativas a las medidas para las horas de trabajo flexible, y con las necesidades del empleado de horas de trabajo más reducidas que las normales. Se considera que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de los mismos derechos y deberes que los trabajadores a jornada completa. Los empleadores, sin embargo, comprobarán que los costes asociados a los empleados a tiempo parcial son más altos que el coste de los empleados a jornada completa. Los costes administrativos para el empleado individual son los mismos, independientemente de las horas trabajadas. Los costes de formación, selección de personal y contratación de los empleados a tiempo parcial no serán inferiores que los de los empleados a jornada completa. Muchas empresas, sin embargo, dependen en cierta medida del trabajo a tiempo parcial, especialmente en las empresas pequeñas y medianas donde un trabajo puede ser adecuadamente realizado por una persona que trabaje solo a tiempo parcial. Los trabajos extraordinarios dentro de las empresas pueden también encontrar un buen suplemento con las organizaciones a tiempo parcial.”

Fuente: Información remitida a la OIT en febrero de 1989. Landsorganisasjone in Norge (LO), Youngsgaten 11, Oslo 1, Noruega.

SUECIA

Landsorganisationen i Sverige (LO) (Confederación
Sindical Sueca)

“Los sindicatos nacionales asociados que tienen la mayoría de los empleados a tiempo parcial -el Sindicato Sueco de Trabajadores Municipales, el Sindicato Sueco de Empleados Comerciales, el Sindicato de Empleados Estatales de Suecia y el Sindicato de Trabajadores de Restaurantes y Hoteles- están en principio en contra del trabajo a tiempo parcial, ya que tiempo parcial significa una reducción de las horas de trabajo, que es impuesta para la mayoría de sus afiliados.

Los sindicatos nacionales asociados están por un lado trabajando para mejorar las condiciones de los empleados a tiempo parcial, por ejemplo, pidiendo tiempo de trabajo garantizado de al menos 20 horas a la semana. Por otro lado, los asociados tratan de aumentar el número de trabajos a jornada completa en relación con el trabajo a tiempo parcial. Muchos de los que trabajan a tiempo parcial son considerados desempleados por las horas que faltan hasta el trabajo a jornada completa, y tienen prestación de desempleo por ese tiempo -para poder mantener sus ingresos.

Con estas actitudes, en su mayoría negativas, de los sindicatos nacionales asociados, hacia el trabajo a tiempo parcial, es difícil ser de la opinión de que pueda desarrollarse el trabajo a tiempo parcial. Más bien será liquidado en muchos casos, y combatido mediante una general reducción de las horas de trabajo para alcanzar un día de trabajo de seis horas. Dichas discusiones continúan, y dentro del sector de las artes gráficas pueden encontrarse ejemplos de tiempo de trabajo que ha sido reducido a seis horas al día, manteniendo el salario a jornada completa.

Las mismas discusiones han continuado a nivel local entre empleadores responsables de las atenciones sanitarias, pero en estos casos la organización empresarial ha detenido la reducción de las horas de trabajo que mantienen el salario a jornada completa.

En el sector público del mercado laboral, es generalmente más común usar el derecho a reducir las horas de trabajo, por los padres con hijos pequeños, que en el sector privado”.

Fuente: Información remitida a la OIT, 16 de febrero de 1989. Landsorganisationen i Sverige (LO), Barnhusgatan 18, 105 53 Estocolmo, Suecia.

SUIZA

Confédération del Syndicats chrétiens de la Suisse (Confederación de Sindicatos Cristianos de Suiza)

“Durante la reunión en Olten (Suiza), el Comité de Mujeres de la CSC Suiza ha prestado su atención a la cuestión del trabajo a tiempo parcial. Se ha establecido que la provisión de trabajos a tiempo parcial es mucho más débil, y que muchas categorías de personas (por ejemplo, minusválidos, trabajadores mayores, mujeres casadas y personas que están formándose) -forzadas a tomar un trabajo a tiempo parcial o que han elegido libremente esta forma de trabajo- están de esta forma en desventaja en el mercado de trabajo. Esto afecta más particularmente a aquellas mujeres que intentan combinar razonablemente sus actividades profesionales con su vida familiar, o a aquellas que quieren compartir con su marido el trabajo de casa y las actividades externas. Debido a la falta de trabajos a tiempo parcial, muchas mujeres están imposibilitadas de prepararse de forma regular para su reintegración en la vida profesional. El Comité de Mujeres de la CSC, considera que la creación constantemente creciente de trabajos a tiempo parcial, debe llevar aparejada la revalorización del trabajo a tiempo parcial. A causa de esto, el Comité pide para aquellas personas que trabajan a tiempo parcial que se establezca una igualdad con los otros trabajadores, a nivel social y jurídico, y que se les proporcione trabajos totalmente estimulables.

El Comité de Mujeres de la CSC llama a los sindicatos a mantenerse en tensión, en orden a que aquellas personas que trabajan a tiempo parcial estén integradas en el futuro en los convenios colectivos de trabajo, para así permitirles beneficiarse además de las normas protectoras incluidas en ellos.

Considera que es particularmente importante fortalecer la protección contra el despido, para impedir que la fuerza laboral a tiempo parcial sea considerada simplemente una masa de mano de obra.

Finalmente, el Comité de Mujeres pide que, por parte de las empresas, se dé a su personal libertad para escoger como dividirán su tiempo de trabajo, porque la planificación del trabajo de acuerdo a las necesidades personales, significa una mejora cualitativa definitiva de las condiciones de trabajo.”

Fuente: “El Comité de Mujeres de la CSC y trabajo a tiempo parcial”, en Labor: Monthly Review on Trade Union Information and Training, N° 11, Noviembre de 1983, página 30. CSC, Winzerhalde 42, 8049 Zurich, Suiza.

Unión Syndicale Suisse (USS) (Confederación Sindical Suiza) Resúmenes (traducción no oficial del Francés) “La demanda del mercado para los

trabajadores a tiempo parcial no se debe solamente a las condiciones económicas y sociales que fuerzan a las mujeres en esta dirección. Proviene también de los hombres y mujeres que voluntariamente renuncian a parte de sus sueldos y salarios en orden a mejorar su "calidad de vida".

En estas circunstancias no es apropiado para los sindicatos rechazar el trabajo a tiempo parcial de una manera general. Pero unen la aceptación del trabajo a tiempo parcial a ciertas demandas:

- Esta forma de horario de trabajo no debe ser utilizada como un instrumento de reorganización.
- Se deben combatir los tipos relevantes de discriminación.
- El trabajo a tiempo parcial debe estar protegido, y debe beneficiarse de la misma protección legal y contractual que el trabajo a jornada completa.

Demandas. El objetivo prioritario de los sindicatos es incluir el trabajo a tiempo parcial en los convenios colectivos, y obtener la adopción de textos legales que coloquen a los trabajadores a tiempo parcial en igualdad con los trabajadores a jornada completa.

- El trabajo a tiempo parcial debe estar incluido en los convenios colectivos, y sus modalidades específicas deben estar reguladas claramente mediante el compromiso de las disposiciones legales.
- Los trabajadores a tiempo parcial deben estar en igualdad con los trabajadores a jornada completa en materias de seguridad social, sueldos y salarios, posibilidades de promoción y formación continuada.
- Debe prohibirse todo trabajo a solicitud.
- Debe considerarse como horas extras todas las horas de trabajo que excedan del horario de tiempo establecido.
- Como regla general, las horas extras deben compensarse con tiempo libre.
- Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a los mismos períodos de descanso durante las horas de trabajo que los trabajadores a jornada completa.
- Tienen también derecho a pequeños permisos de ausencia (citas médicas) durante las horas de trabajo.
- Nadie puede ser coaccionado a reducir su tiempo de trabajo.
- Deben programarse los niveles de personal de forma que los trabajadores regulares puedan enfrentarse a los previsibles y regulares cambios en la demanda, así como a cortas ausencias (enfermedad, accidentes, cursos de formación, servicio militar)
- El reparto de trabajo debe ser considerado, desde un ángulo legal, como trabajo a tiempo parcial ordinario (sin ninguna obligación de substituir a

un trabajador ausente).”

Fuente: USS: Temps de travail et Santé: Prise de position de l'Union Syndicale Suisse (Tiempo de trabajo y Salud) (Zurich, octubre de 1986). USS, Case postale 64, 3000 Berna 23, Suiza.

REINO UNIDO

Confederación de la Industria Británica (CBI)

Extractos de la respuesta de CBI a la propuesta de Directiva de la CEE sobre trabajo a tiempo parcial.

“Su [CBI] comentario sobre la formación profesional de los trabajadores a tiempo parcial:

“Los empleadores, sin embargo, se oponen a cualquier exigencia legal para ellos ya provenga de la legislación nacional o de propuestas de la Comunidad, especialmente para formar a empleados a tiempo parcial.

Inevitablemente, muchos trabajadores a tiempo parcial están en categorías de trabajo de baja especialización; los operarios especializados usualmente prefieren, y son requeridos para empleos a jornada completa, y algunos, aún empleados a tiempo parcial en la situación económica actual están buscando activamente empleo a jornada completa. Es, consecuentemente utópico, pedir a los empleadores que hagan inversiones significativas en la formación de empleados que deben trabajar mucho menos de las horas normales”.

En respuesta a la sugerencia de que los trabajadores a tiempo parcial deben ser pagados en prorrata a los trabajadores a jornada completa: “Los empleadores tienen que remunerar a sus empleados sobre la base de su valor para la empresa. En muchos casos, es erróneo asumir que la contribución de un empleado a tiempo parcial a la empresa, es una prorrata de las horas trabajadas exactamente equivalente a las de los empleados a jornada completa. Los empleados a tiempo parcial deben esperar ganar menos que los empleados a jornada completa con más responsabilidades y un mayor compromiso con la empresa. Esto no es una forma de discriminación, sino una reflexión del diferente valor del trabajo y del coste de su producción. Así, bajo consideraciones puramente comerciales, los trabajadores a tiempo parcial deben ser menos remunerados, o en mayor número a prorrata, que los empleados a jornada completa, aún en el caso de que estén colocados en exactamente el mismo trabajo”.

El Artículo 6 de la propuesta de directiva [CE], requiere que los candida-

tos internos obtengan prioridad para ocupar una vacante, tanto si es a jornada completa o a tiempo parcial, e independientemente de las horas trabajadas por el candidato en su trabajo actual. La respuesta de la CBI a esta propuesta no fue favorable.

“Los empleadores no pueden apoyar el principio de interferencia de la propuesta de directiva con la prerrogativa del empleador a contratar o seleccionar el personal que, desde el punto de vista del empleador, está cualificado aceptable y adecuadamente para cualquier vacante en un empleo a tiempo parcial o a jornada completa dentro de una empresa. La selección del personal en una empresa es una función de la dirección. Mientras que los empleadores apoyarían el principio de igualdad de oportunidades entre los empleados a tiempo parcial y a jornada completa, la imposición por la Comisión Europea de prioridades en tal selección, sería artificial, y podría ser perjudicial para la eficiencia de las empresas”.

La CBI argumenta que la Directiva se inclinaría hacia los empleados a tiempo parcial menos competitivos, y de esta forma reduciría la disponibilidad del trabajo a tiempo parcial.”

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, Dirección General para el empleo, Asuntos Sociales y Educación: The provision and quality of part-time work: The case of Great Britain and France. (Bruselas, 1985) documento número V/1985/85-EN.

CBI Principales recomendaciones de la CBI en relación con el trabajo a tiempo parcial:

- Claras directrices del Gobierno sobre la legislación relativa a trabajadores a tiempo parcial, protegiendo particularmente las clases de discriminación indirecta.
- Aclaración por parte de Inland Revenue de que no penalizará las expectativas de pensión de los que cambien de trabajo de jornada completa a trabajo a tiempo parcial.
- Extensión de la congelación en el aumento de los ingresos a todo desempleado a largo plazo, y finalmente a todo desempleado registrado, para permitirles beneficiarse del trabajo a tiempo parcial, o de otras medidas diseñadas para alcanzar el mismo fin.
- Remoción de las penalizaciones en el cobro de pensiones estatales impuestas a las personas mayores que toman trabajo a tiempo parcial, junto con la reforma fundamental de las medidas sobre pensiones que incluyen pensión estatal y edades de jubilación.
- Revisión de la estructura del sistema de Seguridad Nacional para remover sus efectos desincentivadores.

- Sincera consideración de los argumentos a favor y en contra de la posibilidad de proporcionar un tratamiento fiscal más favorable para las medidas sobre cuidados de hijos realizadas por los padre trabajadores, incluyendo guarderías en el centro de trabajo.”

Fuente: Dirección de Asuntos de Empleo, CBI: “Propuesta de anteproyecto de la CBI a la Comisión de Empleo de la Cámara de los Comunes para Trabajo a tiempo parcial”. (Londres, Enero de 1989) CBI, Centre Point, 103 New Oxford Street, Londres WC1A 1DU, Reino Unido.

Congreso de Sindicatos (TUC)

Resúmenes “Introducción. El TUC cree en la libertad de elección para todos los trabajadores, a escoger un modelo de trabajo que les convenga, ya sean trabajadores a jornada completa, a tiempo parcial o trabajadores que actualmente no tengan trabajo -una libertad de elección que tenga en cuenta sus necesidades. Es por esto, por lo que el TUC, se opone a que los trabajadores a tiempo parcial sean tratados como ciudadanos de segunda clase por los empleadores sin escrúpulos. Es por esto, por lo que el TUC, cree que los sindicatos deben asegurarse de que los trabajadores a tiempo parcial no sean tratados como afiliados sindicales de segunda clase.

Finalización de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial tienen tanto derecho a la protección de sus intereses como los trabajadores a jornada completa.

Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial tienen a menudo retribuciones inferiores en comparación con los trabajadores a jornada completa. No están protegidos en la misma medida que los trabajadores a jornada completa por la legislación actual sobre empleo. Están en desventaja en términos de formación profesional, y están a menudo en trabajos de baja graduación. Los trabajadores a tiempo parcial tienen también desventajas en lo relativo a las prestaciones estatales, y hay una extensa exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de los programas de prestaciones laborales.

Fortalecimiento de los derechos de empleo de los trabajadores a tiempo parcial. En contraste con el planteamiento del Gobierno actual para los trabajadores a tiempo parcial, y su política antirreglamentaria, el TUC cree que es esencial que los trabajadores a tiempo parcial, y otros, denominados grupos “marginales” de trabajadores, reciban igual tratamiento en la legislación de protección del empleo. El TUC, consecuentemente, se centra en la necesidad de extender y fortalecer las protecciones legales para los individuos en el trabajo, en lo relativo a reducción de plantilla, formación profesional, despido, igualdad de oportunidades, y salud y seguridad, y en llevar al creciente número de trabajadores a tiempo parcial y a otros grupos significativos de

trabajadores dentro de la esfera de acción de tal legislación.

Directiva de la CEE sobre tiempo parcial. ... Una propuesta de Directiva de la CEE sobre trabajo a tiempo parcial puede contribuir a terminar con la discriminación actual contra los trabajadores a tiempo parcial en el Reino Unido. La Directiva fue presentada al Consejo de Ministros en 1981 y se presentó un proyecto de enmiendas en 1983. ... Es reconocido que el Reino Unido es el único Gobierno que vetó la Directiva, y la remoción de las objeciones del Gobierno a la propuesta de Directiva de la CEE sobre trabajadores a tiempo parcial (así como a una sobre Trabajo Temporal) sería un avance positivo y el TUC urge al Gobierno a hacerlo inmediatamente.

Trabajadores a tiempo parcial y sindicatos. Uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta el movimiento sindical es la necesidad de organizar a los trabajadores a tiempo parcial -para extender a ellos los beneficios que pueden ofrecer los sindicatos. Muchos sindicatos han hecho útiles progresos al organizar a los trabajadores a tiempo parcial. A otros, aún les queda un largo camino que recorrer. Todos tienen la necesidad de demostrar una acusada sensibilidad hacia los problemas especiales de los trabajadores a tiempo parcial, y la necesidad de un compromiso para asegurar una condición igualitaria para ellos.

Lista de verificación para la acción de los sindicatos. Por medio de la organización:

- Revisión de sus planteamientos para la organización de los trabajadores a tiempo parcial.
- Realización de campañas especiales para contratar trabajadores a tiempo parcial.
- Publicación de los éxitos en la negociación para los trabajadores a tiempo parcial.
- Indicación del especial interés para los trabajadores a tiempo parcial en las publicaciones del sindicato.
- Producción de literatura dirigida especialmente a los trabajadores a tiempo parcial.
- Inspección del número de afiliados como trabajadores a tiempo parcial.
- Comprobación de que los dirigentes sindicales y los representantes del centro de trabajo son conscientes de las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial.
- Reducción de las cuotas de los trabajadores a tiempo parcial.
- Comprobación de los Manuales de Normas para la discriminación indirecta.
- Estimulación a los trabajadores a tiempo parcial a participar en el sindicato.

- Adopción de políticas efectivas para promocionar la igualdad de oportunidades dentro del sindicato.
 - Estimulación a los trabajadores a tiempo parcial para actuar como administradores o representantes sindicales.
Por medio de la negociación colectiva.
 - Revisión de los convenios colectivos actuales para asegurar que los intereses de los trabajadores a tiempo parcial están adecuadamente considerados.
 - Negociación para mejorar los términos y condiciones para los trabajadores a tiempo parcial respecto a:
 - Paga prorratea.
 - Estructuras salariales y de categorías.
 - Productividad y planes de primas.
 - Otras prestaciones y gratificaciones.
 - Permiso anual.
 - Pagas extras para horas de trabajo antisocial.
 - Derechos de pensión.
 - Mejora de los derechos de empleo.
 - Descansos para comida y merienda.
 - Formación y promoción.
 - Aumento de la especialidad y responsabilidad.
 - Seguridad en el trabajo.
 - Abusos y procedimientos disciplinarios.
 - Horas garantizadas.
 - Igual paga.
 - Reforzamiento de la necesidad de que los cambios en los modelos de empleo sean planificados y negociados adecuadamente.
 - Presión para reducciones en el tiempo de trabajo a los trabajadores a jornada completa.
- Y por medio de la continuación de la lucha por:
- Una estrategia sobre el empleo y rentabilidad que conduzca a mayores oportunidades de empleo para los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial.
 - Un servicio amplio y universal de guarderías y educación para los niños menores de cinco años, libre de cargas para los padres.
 - Acción para tratar el problema de los bajos salarios, un problema fundamental para los trabajadores a tiempo parcial, a través de la introducción de un salario mínimo nacional, aplicado a prorratea a los trabajadores a tiempo parcial.

- Acción para introducir la elección de jubilación anticipada a tiempo parcial con pensiones adecuadas.
- Aumento de la inspección de salarios para poner en vigor los salarios mínimos en los oficios mal pagados cubiertos por los consejos salariales.
- Remoción de las objeciones del Reino Unido a las propuestas de Directivas de la CE sobre trabajo a tiempo parcial voluntario y sobre trabajo temporal, y cumplimiento de sus disposiciones, introduciendo medidas para extender los derechos legales actuales a más trabajadores a tiempo parcial y para reducir los períodos de cualificación para despido improcedente y derechos por maternidad.
- Legislación contra la exclusión de empleados de pensiones de trabajo y de otros programas de prestaciones relativas a sus horas de trabajo.
- La introducción de una amplia legislación para fortalecer y extender los derechos de empleo que pudieran aplicarse igualmente a todos los trabajadores incluyendo los trabajadores a tiempo parcial y otros denominados trabajadores "marginales" aboliendo o minimizando en la medida de lo posible los períodos y horas de trabajo de causación de derechos de empleo.
- Legislación para eliminar la discriminación contra las mujeres en planes de pensión de trabajo."

Fuente: TUC: Part-time workes: TUC General Council Statement, September 1987. TUC, Congress House, 23-28 Great Russell Street, Londres WC1B 3LS, Reino Unido.

Sindicato de Trabajadores Confederados de Tiendas y Distribución (USDAW)

Resúmenes "La lucha del USDAW por los trabajadores a tiempo parcial. La escalada del tiempo parcial constituye un asunto de preocupación creciente.

La tendencia es que claramente más y más personas están trabajando a tiempo parcial, no por elección, sino por necesidad y a causa de que no hay otros trabajos a jornada completa disponibles. Los trabajadores a tiempo parcial están siendo crecientemente despojados de sus derechos al trabajo por este Gobierno, y son utilizados por los empleadores como una forma de trabajo barato y flexible para maximizar los beneficios y acortar los costes salariales. Esto supone una amenaza no solo para los trabajadores a tiempo parcial, sino también para los trabajadores a jornada completa, y para los derechos de protección de empleo y negociación colectiva efectiva para todo el personal que trabaja.

Necesitamos combatir estas amenazas y asegurar que el trabajo a tiempo

parcial es una opción provechosa y universal para las personas que trabajan dentro de una gama de oportunidades a tiempo parcial y a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial representan una proporción significativamente creciente dentro de nuestros afiliados, desde 55.000, o uno por cada seis afiliados a principios de los 70, hasta casi 100.000, o uno por cada cuatro afiliados actualmente. Estamos bastante comprometidos a reclutar trabajadores a tiempo parcial y los asuntos sobre el trabajo a tiempo parcial tienen una prioridad importante para los afiliados en trabajos a tiempo parcial y a jornada completa.

Estamos comprometidos a asegurar que las personas que trabajan puedan elegir realmente entre trabajo a tiempo parcial y a jornada completa; a que puedan contar con condiciones decentes de trabajo, formación y expectativas de carrera, independientemente del trabajo que hagan, y a que obtengan un salario justo y un trato justo en el trabajo por todos los conceptos. Esto significa:

- Trabajos a jornada completa para los que lo deseen. Los trabajadores a tiempo parcial deben estar en trabajo a tiempo parcial porque sea conveniente y les convenga, no porque sean forzados a éste mediante la falta de oportunidades a jornada completa. Necesitamos luchar por una vuelta al empleo total para crear el marco en el que el trabajo a tiempo parcial signifique empleo provechoso y estable.
- Protección legal total y derechos en el trabajo con la misma cobertura para los trabajadores a tiempo parcial y a jornada completa. Necesitamos mostrar los ataques del Gobierno a las personas que trabajan y sus intentos de dismantelar la legislación que protege los derechos en el trabajo. Necesitamos asegurarnos de que el próximo Gobierno Laborista pueda crear un marco legal que apoye el empleo seguro y estable.
- Condiciones de trabajo decorosas y expectativas de carrera. Necesitamos asegurarnos de que los trabajadores a tiempo parcial no son excluidos de las medidas sobre formación y de que tienen expectativas reales de promoción. Necesitamos asegurarnos de que los trabajadores a tiempo parcial tienen acceso total a una gama de convenios que cubran condiciones de trabajo tales como paga por enfermedad y planes de pensiones, permiso por maternidad y pago por horas antisociales.
- Paga justa y salario de subsistencia con paga a prorrata en línea con los precios para los trabajadores a jornada completa. Necesitamos también negociar extender los planes de comisiones y pluses a los trabajadores a tiempo parcial para asegurar que se benefician totalmente de la misma forma que los trabajadores a jornada completa.

Un Estatuto de USDAW para los trabajadores a tiempo parcial. USDAW está comprometido con los trabajadores a tiempo parcial, y a conducir la lucha por los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Un Estatuto de los trabajadores a tiempo parcial es importante al identificar nuestras prioridades para la acción y las necesidades de incluir los siguientes objetivos específicos para los trabajadores a tiempo parcial:

- Precios horarios del salario equivalente a los pagados a los trabajadores a jornada completa.
- Extensión de los programas de comisiones y pluses que cubran a los trabajadores a tiempo parcial.
- Acción positiva sobre igualdad de retribuciones para trabajo de igual valor.
- Pleno derecho a un contrato de empleo por escrito especificando la descripción del trabajo, lugar y horas de trabajo.
- Pagos garantizados de pluses a pagar a todos los trabajadores por las horas trabajadas por encima de las horas contractuales.
- Pago de horas antisociales para todas las horas trabajadas fuera del día normal de trabajo convenido.
- Pagas adicionales para los gastos de viaje y de petición cuando se pide trabajar con un corto preaviso o trabajar turnos extras.
- Derechos a días festivos con paga a los trabajadores a tiempo parcial equivalentes a la de los trabajadores a jornada completa.
- Igual acceso para los trabajadores a tiempo parcial a los convenios sobre maternidad/paternidad y a los convenios sobre permiso por responsabilidades familiares.
- Igual acceso a los planes de pensiones y paga por enfermedad.
- Igual acceso a las medidas de formación para todos los grupos de trabajadores.
- Iguales oportunidades para la promoción y oportunidades de carrera.
- Descanso adecuados y descansos por desayuno.
- Acción efectiva sobre seguridad e higiene en el diseño y mantenimiento de los puestos de trabajo, puestas a punto, etc.
- Acción efectiva para combatir los riesgos y peligros en el trabajo en turnos vespertinos y nocturnos.
- Igual acceso para los trabajadores a tiempo parcial a los convenios sobre seguridad en el trabajo.”

Fuente: USDAW: Part-time workers, declaración del Consejo Ejecutivo a la Reunión Anual de Delegados. USDAW, Oakley, 188 Wilmslow Road, Fallowfield, Manchester M14 6LI, Reino Unido.

ESTADOS UNIDOS

9 a 5, Asociación Nacional de Mujeres Trabajadoras.

Resúmenes. “ Las familias trabajadoras deben empezar a desafiar la versión de la dirección de la flexibilidad en orden a crear la clase de trabajadores flexibles que verdaderamente se necesitan. Donde los trabajadores pidan trabajos a jornada completa decorosos, el trabajo, el gobierno y la empresa deben trabajar conjuntamente para crear estas oportunidades. Cuando los hombres y mujeres eligen trabajar menos de la jornada completa con vistas a criar niños, ir a clases o a retiro parcial, debe haber disponibles trabajos a tiempo parcial que sean dignos para los trabajadores (que no los penalicen).

Para alcanzar estas metas, 9 a 5 recomienda que :

- Debe pedirse a los empleadores que pongan en práctica la paga horaria igual para los trabajadores a tiempo parcial y para los trabajadores temporales que hagan el mismo trabajo que los empleados a jornada completa. Además el Congreso debe elevar el salario mínimo y adecuarlo a la inflación.
- Los legisladores adopten políticas que obliguen a los empleadores a extender la sanidad, pensiones, y otras prestaciones a los trabajadores a tiempo parcial y temporales donde existan estas prestaciones para los trabajadores a jornada completa. El Congreso debe también reformar las leyes de compensación por desempleo en orden a expandir la cobertura del seguro de desempleo a los trabajadores a tiempo parcial y temporales.
- Deben desarrollarse estrategias para distribuir las horas de trabajo a jornada completa, tales como aumento del tiempo de vacaciones y de las fiestas.
- Los legisladores deben ampliar el programa de Crédito de Impuestos Relativos al Trabajo para subvencionar el coste de contratación de trabajadores a jornada completa permanentes, con subvenciones, y reducir los incentivos para substituir empleados a jornada completa por trabajadores marginales.
- Los legisladores federales y estatales promulguen una legislación que pueda crear un sistema público de atenciones diarias para satisfacer la creciente crisis de guarderías de este país.
- El Congreso promulgue la Ley de Permiso Médico y Familiar que extienda el permiso paternal a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial sin poner en peligro la seguridad del trabajo.
- Los gobiernos federal y estatal prohíban que los contratistas gubernamen-

tales contraten trabajadores temporales para trabajos que son permanentes por naturaleza. Debe exigirse a los contratistas que establezcan ratios entre los nuevos trabajos a jornada completa y el empleo a tiempo parcial y temporal.

- Deben promulgarse reformas de las leyes laborales para facilitar la representación sindical entre los trabajadores marginales. El Congreso debe dar instrucciones al Consejo Nacional de Relaciones Laborales y a las oficinas estatales equivalentes para incluir a los trabajadores a tiempo parcial y temporales en unidades de negociación apropiadas, basadas en el contenido de su trabajo y no en su condición laboral.

Las estrategias empresariales a corto plazo para aumentar la productividad están forzando a los trabajadores a aceptar tipos de empleo peores y a la reducción del nivel de vida de América. Solamente los esfuerzos conjuntos de las empresas, el gobierno y el trabajo para mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, temporal y a jornada completa pueden salvar a los trabajadores marginales de caer en el precipicio.

Fuente: 9 a 5. Asociación Nacional de Mujeres Trabajadoras: Working at the margins: Part-time and temporary workers in the United States (Cleveland, Septiembre de 1986). 9 a 5, Asociación Nacional de Mujeres Trabajadoras, 1224 Huron Road, Cleveland, Ohio 44115, Estados Unidos.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO