El trabajo a tiempo parcial: análisis laboral y de Seguridad Social (2014-2025)

Raquel Yolanda Quintanilla Navarro
Antonio V. Sempere Navarro
(Coordinación)

M.ª del Mar Alarcón Castellanos
Ángel Arias Domínguez
Fernando Boró Herrera
Macarena Castro Conte
Ángel Luis de Val Tena
Susana Duro Carrión
Fco. Javier Fernández Orrico
M. Begoña García Gil
Sergio González García
Ángel Guillén Pajuelo
Elena Lasaosa Irigoyen
M. Eduardo López Ahumada
Eva M. Mas García
Lourdes Meléndez Morillo-Velarde
Juan Carlos Merino San Román
Concepción Morales Vállez
María José Nicolás Martínez
Camino Ortiz de Solórzano Aurusa
Ana I. Pérez Campos
M.ª Valvanuz Peña García
Raquel Yolanda Quintanilla Navarro
María José Ramo Herrando
Josefa Romeral Hernández
Antonio V. Sempere Navarro

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI

© **De los autores**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Primera edición: febrero 2026

Depósito Legal: M-3241-2026
ISBN versión impresa: 978-84-1085-604-2
ISBN versión electrónica: 978-84-1085-605-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Índice General

Página

CAPÍTULO 1

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: UNA DÉCADA DE JURISPRUDENCIA
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, RAQUEL YOLANDA QUINTANILLA NAVARRO 31

I. Introducción 33

II. La relevancia de las sentencias de los tribunales en materia de trabajo a tiempo parcial 34

III. Proporcionalidad e igualdad 35

1. Acceso al empleo y promoción profesional 35

2. Porcentaje de carga laboral 37

3. Complementos salariales o extrasalariales 38

A) La conexión entre parcialidad y feminidad 38

B) Plus de vestuario 39

C) Plus de transporte 39

D) Plus de presencialidad 40

E) Plus de asistencia y de turnicidad 40

F) Plus de antigüedad 40

G) Quebranto de moneda 41

H) Mejoras voluntarias 41

I) Actividades representativas 42

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

J) Supuestos excepcionales 42

4. Retribución adicional en horas extras 43

5. Vacaciones y otros descansos 44

6. Indemnización por despido 46

7. FOGASA 47

IV. Modificación sustancial y ampliaciones de jornada. Horas extraordinarias 47

1. Transformación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo y viceversa 47

A) Carácter imprescindible del consentimiento personal 47

B) La STJUE de 25 de julio de 2018 (Vernoza Ayovi) . . . 48

C) Excepcional obligatoriedad 49

2. Ampliaciones de jornada 49

3. Horas extraordinarias 49

4. Reflejo en la duración del vínculo 50

V. Protección social 51

1. Coeficiente reductor de las bases mínimas de cotización por los años trabajados a tiempo parcial 51

A) La Ley 27/2011 51

B) La STJUE 14 abril 2015 (Cachaldora Fernández) 51

C) La perspectiva del TC 52

2. Períodos de cotización a efectos de determinar la duración de la prestación 53

A) Antecedentes 53

B) Las SSTJUE 10 junio 2010 (Bruno) y 16 julio 2009 (Gómez-Limón) 54

C) La STJUE 22 noviembre 2012 (Elbal Moreno) 55

D) La STC 61/2013 56

E) La STJUE 9 noviembre 2017 (Espadas Recio) 56

F) La STJUE 8 de mayo de 2019 (Villar Láiz) 57

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

3. Otros aspectos sobre protección social 58

A) Acceso a prestaciones mínimas 58

B) Las razones presupuestarias 58

C) Jornada concentrada 59

VI. Conclusiones 59

VII. Nota bibliográfica 63

CAPÍTULO 2

EL PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD Y LAS TRANSFORMACIONES ENTRE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL

ELENA LASAOSA IRIGOYEN 67

I. Introducción 68

II. Voluntariedad y transformaciones entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial en el acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial 72

1. Ámbito de aplicación: referencia al colectivo funcionarial 72

2. La doctrina del TJUE sobre la voluntariedad en el tránsito del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo 73

III. La transposición en España de la regulación eurounitaria sobre la voluntariedad en las transformaciones entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial 79

1. La prohibición de transferencia sin consentimiento del trabajador 79

2. La prohibición del despido y de otras sanciones 84

3. Ámbito de aplicación: referencia al colectivo funcionarial 85

IV. Reflexiones finales 86

V. Bibliografía 93

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 3

DETERMINACIÓN DE BASE REGULADORA PARA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL EN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ 97

I. Introducción 98

II. El supuesto de hecho 99

III. Las normas legales en presencia 102

IV. Los fundamentos de las cuestiones prejudiciales 104

1. La discriminación indirecta en la integración de las lagunas de cotización 105

2. Las lagunas de cotización como obstáculo para el trabajo a tiempo parcial 105

V. La argumentación de la resolución 106

1. Las lagunas de cotización discriminatorias 106

2. Las lagunas como impedimento al trabajo parcial 108

VI. Comentario 109

1. Crítico retrospectivo 109

1.1. El insatisfactorio sistema de protección social del trabajo a tiempo parcial 109

1.2. La deficiente protección constitucional antecedente del trabajo a tiempo parcial 112

1.3. El precedente que supuso la S TJUE de 22 de noviembre de 2012 (C-385/11), Elbal Moreno c. INSS . 115

1.4. Otra vuelta de tuerca más: la STC 156/2014, de 14 de marzo 117

2. Aprobatorio prospectivo 118

VII. Bibliografía 121

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 4

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: CÁLCULO DE LAS VACACIONES ANUALES (STJUE 11-11-2015, ASUNTO C-219/14)
JUAN CARLOS MERINO SAN ROMÁN. 123

I. Introducción 124

II. Identificación de la resolución comentada. 125

III. Comentario 125

1. El caso suscitado 125

2. Marco jurídico 126

2.1. Derecho de la Unión Europea 126

2.2. Derecho del Reino Unido. 127

3. Litigio principal 129

4. Cuestiones prejudiciales 131

5. Sobre las cuestiones prejudiciales 132

5.1. Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera. 132

5.1.1. Respuesta a la primera cuestión prejudicial. 133

5.1.2. Respuesta a la segunda cuestión prejudicial 134

5.1.3. Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera 136

5.1.4. Respuesta a las cuestiones prejudiciales primera a tercera 136

5.2. Sobre las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta . . . 136

5.2.1. Respuestas a las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta 139

6. Doctrina sentada 139

IV. Apunte final 140

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 5

LA NECESARIA REFORMA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL VERTICAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

FERNANDO BORÓ HERRERA. 141

I. Análisis de la STJUE del «caso espadas-recio». 143

II. Doctrina judicial posterior a la STJUE analizada 145

1. Doctrina del TJUE 146

1.1. STJUE de 8 de mayo de 2019, (caso VILLAR-LÁIZ, asunto C-161/2018) 147

1.2. Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, (asunto C-439/2018) 149

2. Doctrina del TC 149

2.1. STC 91/2019, de 3 de julio de 2019, (BOE 12 de agosto) 149

2.2. STC 155/2021, de 13 de septiembre de 2021, (BOE 20 de octubre). 153

3. Jurisprudencia del TS 154

3.1. STS de 9 de octubre de 2019 (Rec. 655/2018) (ECLI:ES: TS:2019:3502) 154

3.2. STS de 29 de enero de 2024 (Rec. 4525/2022) (ECLI:ES: TS:2024:640) 156

4. Doctrina de suplicación 156

4.1. STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2023 (Rec. 65/2023) (ES:TSJCAT:2023:7770) 156

4.2. STSJ de Galicia de 30 de marzo de 2023 (Rec. 4499/2022) (ES:TSJGAL:2023:2535) 157

III. Conclusiones. 157

IV. Bibliografía 162

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 6

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN: LA INCIDENCIA DEL ASUNTO VILLAR LÁIZ EN LA REFORMA DEL SISTEMA DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA 163

I. Introducción 165

II. La problemática del trabajo a tiempo parcial en cuanto al acceso a la pensión de jubilación 166

III. La respuesta previa del TJUE desde la perspectiva compensadora del trabajo a tiempo parcial a efectos de acceso a la jubilación 169

IV. Principio de igualdad respecto de la comparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo . . . 175

V. La eficacia del coeficiente de parcialidad y el principio de proporcionalidad en el acceso de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la jubilación 177

VI. Discriminación indirecta por razón de sexo en el acceso a una pensión de jubilación adecuada 180

VII. Los efectos correctores del asunto Villar Láiz en el sistema de acceso a la jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial 184

VIII. Bibliografía 188

CAPÍTULO 7

OBLIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES DE GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN. USO ADECUADO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

M. BEGOÑA GARCÍA GIL 191

I. Introducción 192

II. Un punto de partida para el análisis 195

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

III. Determinación de justificación objetiva 198

IV. Interpretación de la cláusula 4.1 del acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial 203

V. Principio de autonomía universitaria 206

VI. El establecimiento de criterios para el acceso a la contratación indefinida 208

VII. ¿La aceptación por parte de la persona trabajadora implica la pérdida de protección? 210

7.1. Modificaciones Abusivas y Derecho de Protección 211

VIII. Medidas frente al uso abusivo de la contratación de duración determinada: cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada 212

IX. Sobre la particularidad de los contratos temporales en el ámbito universitario 213

X. Bibliografía 217

CAPÍTULO 8

DERECHO A VACACIONES Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE (STJUE DE 27 DE ABRIL DE 2023 FI/BMW, C-192/22)

ANA I. PÉREZ CAMPOS 219

I. Introducción 220

II. Marco normativo sobre el derecho a vacaciones y el trabajo a tiempo parcial 222

1. Derecho internacional y europeo 222

2. Derecho nacional español 224

III. La doctrina del TJUE en materia de vacaciones y trabajo a tiempo parcial 225

1. El derecho a vacaciones como principio fundamental del Derecho de la UE 226

2. Aplicación del principio de pro rata temporis 228

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

3. Protección del derecho a vacaciones en cambios de jornada y cese laboral 230
4. La colaboración empresarial en el disfrute de las vacaciones . . 231

IV. Análisis de la STJUE de 27 de abril de 2023, FI/BMW, C-192/22 233
1. Antecedentes del caso y cuestión prejudicial 233
2. Posiciones de las partes y argumentos del TJUE 234
3. Impacto e implicaciones de la sentencia 236

V. Principales retos y desafíos en la aplicación del derecho a vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial 238

VI. Consideraciones finales 240

VII. Bibliografía 241

CAPÍTULO 9

EL PRINCIPIO *PRO RATA TEMPORIS* EN LA RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA DEL CONTRATO A JORNADA PARCIAL (STJUE 19-10-2023 ASUNTO C-660/20)
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO 243

I. Introducción 244
1. Discriminación por razón de jornada 246
2. El cómputo de la antigüedad en función de la jornada 247
3. Plus de transporte y otros conceptos 249

II. Cuestiones previas 251

III. El supuesto en discordia 252
1. Legislación estatal y convencional 252
1.1. Normativa alemana. 252
1.2. Convenios colectivos de aplicación 253
2. Hechos del litigio y postura de las partes 255
3. El peregrinaje hasta la STJUE 257

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

4. Las cuestiones prejudiciales 259

4.1. ¿Existe un trato menos favorable con el trabajador a tiempo parcial que con el trabajador a tiempo completo? 259

A) Aplicación del principio de no discriminación a trabajadores a tiempo parcial 260

B) La retribución complementaria está comprendida en el concepto de «condiciones de empleo» 260

C) Son comparables las situaciones de los pilotos a tiempo completo y a tiempo parcial ... 261

D) Diferencia de trato retributiva entre pilotos a tiempo parcial y a tiempo completo 261

4.2. El pago de una retribución complementaria supeditada a la superación del mismo número de horas de forma uniforme para trabajadores a tiempo parcial y para trabajadores a tiempo completo comparables ¿Responde a una razón objetiva?..... 262

IV. Breves consideraciones finales 266

CAPÍTULO 10

SEGURIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN: UN ANÁLISIS DE LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

ÁNGEL GUILLÉN PAJUELO 269

I. Introducción: el contexto del trabajo a tiempo parcial en España 270

II. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral 274

III. El tratamiento jurídico del acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial 277

IV. Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo de 2013 280

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

V. A modo de recapitulación: un balance sobre el criterio del Tribunal Constitucional sobre el derecho de acceso a las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial 287

VI. Referencias bibliográficas 289

CAPÍTULO 11

INTEGRACIÓN DE LAGUNAS DE COTIZACIÓN EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE A LA NUEVA PROPUESTA DE REGULACIÓN

ÁNGEL LUIS DE VAL TENA 291

I. Introducción: sobre los requisitos generales de las prestaciones de seguridad social y su flexibilidad 293

II. La integración de lagunas: marco legal de referencia 296

III. Integración de lagunas de cotización y trabajo a tiempo parcial 299

1. El criterio de parcialidad determinado por el número de horas contratadas antes de cesar la obligación de cotizar (periodo de inactividad) 299

1.1. La constitucionalidad de la disposición legal (STC 156/2014) 300

A) El supuesto de hecho analizado 301

B) Los términos de la cuestión de inconstitucionalidad planteada 304

C) Las alegaciones de las partes personadas 306

D) El juicio de constitucionalidad 308

1.2. El criterio jurisprudencial unificado: la interpretación secundum legem 315

A) La conformidad de la normativa nacional con el derecho de la Unión Europea 316

B) La interpretación literal de la disposición adicional séptima del TRLGSS (1994); ahora, artículo 248.2 TRLGSS 318

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. La nueva «solución legal» para la integración de lagunas en el trabajo a tiempo parcial 320

IV. Reflexiones finales sobre el *iter* normativo: de la «vieja» regla y su interpretación al cambio legislativo «más favorable» por aplicar. 322

V. Bibliografía 326

CAPÍTULO 12

COMENTARIOS A LA STC 91/2019, DE 3 DE JULIO. INCONSTITUCIONALIDAD DEL COEFICIENTE DE PARCIALIDAD POR DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PARCIAL FRENTE A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO Y POR RAZÓN DE SEXO (STC 91/2019, DE 3 DE JULIO)

SUSANA DURO CARRIÓN 329

I. Breve apunte sobre los antecedentes normativos 331

II. Comentarios y análisis de la sentencia. 333

1. Antecedentes 333

1.1. Contexto previo 333

1.2. Comentarios al recurso de amparo constitucional planteado. 334

1.3. Fundamentación de la especial trascendencia constitucional 335

1.4. La impugnación de la norma. La cuestión interna de inconstitucionalidad 338

1.5. El auto de planteamiento de la auto cuestión de inconstitucionalidad por la Sala Segunda del Tribunal Constitucional. 339

2. Análisis de la sentencia y sus fundamentos jurídicos a la luz del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación . 341

2.1. El principio de igualdad y no discriminación y la acción protectora del sistema de seguridad social para los trabajadores a tiempo parcial. El artículo 41 CE. . 341

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2.2. La diferencia de trato: Criterio distintivo entre diferencia justificada o discriminatoria 344

2.3. Un caso de discriminación indirecta por razón de sexo y entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial 348

A) Discriminación indirecta entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial 349

B) Discriminación indirecta por razón de sexo . 352

3. La declaración de inconstitucionalidad 354

III. La reforma del Real Decreto Ley 2/2023 de 16 de marzo . 355

IV. Breve conclusión 356

V. Bibliografía 356

VI. Jurisprudencia 357

CAPÍTULO 13

A VUELTAS CON EL COEFICIENTE DE PARCIALIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA A LAS TRABAJADORAS (COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 155/2021, DE 11 DE SEPTIEMBRE)

CONCEPCIÓN MORALES VÁLLEZ 359

I. Datos esenciales de la sentencia comentada 360

II. Comentario crítico 361

1. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución 362

2. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el coeficiente de parcialidad 366

3. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre la discriminación indirecta por razón de sexo 368

4. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el fondo del asunto 369

5. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre el alcance de la declaración de inconstitucionalidad 370

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

III. Bibliografía 371

CAPÍTULO 14

EL ABONO DEL PLUS DE VESTUARIO Y DE PRESENCIA E IMAGEN EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
SERGIO GONZÁLEZ GARCÍA 373

I. El principio de equiparación en los contratos a tiempo parcial 374

II. Complementos desligados del tiempo de trabajo y supuestos limítrofes 377

1. Plus de vestuario 380

1.1. Antecedentes de Hecho 381

1.2. Fundamentos de Derecho 382

1.3. Decisión del Tribunal Supremo 384

1.4. Valoración 384

1.5. Conclusiones 387

2. El plus de presencia e imagen 388

2.1. Antecedentes 388

2.2. Fundamentos de Derecho 390

2.3. Reflexión 395

III. Bibliografía 396

CAPÍTULO 15

LA AMPLIACIÓN DE JORNADA EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
LOURDES MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE 399

I. Introducción: breves consideraciones sobre jornada y tiempo de trabajo 400

II. Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial 403

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

III. La fijación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial 405

IV. La ampliación de la jornada en los contratos a tiempo parcial: horas complementarias y horas extraordinarias.. 409

1. Las horas complementarias 409

2. La prohibición de horas extraordinarias 412

V. Determinación de la naturaleza jurídica de los excesos sobre la jornada parcial pactada 413

1. Su posible consideración como horas complementarias: criterios de aplicación 413

2. Sobre la posible consideración como horas extraordinarias. Alcance y efectos de la prohibición legal 414

3. La postura del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la ampliación de jornada en el trabajo a tiempo parcial: la garantía de la igualdad de trato con el trabajo a tiempo completo..... 419

A) Remuneración del exceso de jornada y discriminación indirecta 419

B) El parámetro temporal de comparación en el derecho al cobro de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial..... 420

VI. Reflexión conclusiva..... 424

VII. Bibliografía 425

CAPÍTULO 16

TRATAMIENTO DIFERENTE DE LOS DESCANSOS: TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO VS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (STS 256/2017)
EVA M. MAS GARCÍA 427

I. Introducción..... 428

II. Trabajadores a tiempo completo vs. trabajadores a tiempo parcial..... 430

III. Tiempo de trabajo y descanso 432

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

1. Jornada de trabajo ordinaria 435
2. Descansos 438
IV. Tiempo de trabajo en la negociación colectiva 441
V. Régimen de descanso en los contratos a tiempo parcial .. 443
1. Equiparación en el disfrute de los descansos 443
2. Tratamiento diferenciado respecto de los descansos entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo 444
VI. Conclusiones 448
VII. Bibliografía 449

CAPÍTULO 17

ABONO ÍNTEGRO DEL PLUS ASISTENCIA A LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL
CAMINO ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA 453

I. La sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 2017 454
1. Identificación, partes e íter judicial 454
2. Circunstancias del caso 455
3. Motivo del recurso y argumentación de la recurrente 456
4. Argumentación de la Sala y fallo 457
II. Comentario 458
1. El complemento o plus de asistencia 458
2. Igualdad de trato y principio de proporcionalidad en el contrato a tiempo parcial. Específica referencia al ámbito retributivo 460
3. Valoración crítica 465
III. Bibliografía 467

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 18

LA PROPORCIONALIDAD EN EL ABONO DEL PLUS DE TRANSPORTE Y VESTUARIO EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
MARÍA JOSÉ NICOLÁS MARTÍNEZ 469

I. Resumen de los hechos 471

II. Soluciones dadas en primera instancia y en apelación 473

III. Los motivos de casación alegados 475

IV. Doctrina del TS 478

1. Otras sentencias del Tribunal Supremo en relación al plus de transporte 480

2. Interpretación de la Directiva 97/81/CE por el TJUE 481

3. Casos recientes del TJUE sobre la Directiva 97/81/CE 482

V. Conclusión 483

VI. Referencias 484

Legislación 484

Jurisprudencia del Tribunal Supremo 485

Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea 485

Jurisprudencia de la Audiencia Nacional 485

Jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas 486

VII. Bibliografía 486

CAPÍTULO 19

CONVERSIÓN DE CONTRATO A TIEMPO COMPLETO EN PARCIAL POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Y PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ 487

I. Planteamiento del objeto de estudio 488

II. Delimitación del contrato a tiempo parcial 489

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

III. Garantía del principio de voluntariedad 490

IV. Límites a la voluntariedad en la conversión del contrato a tiempo completo en tiempo parcial a la luz de la jurisprudencia 493

V. Resolución de contrato por necesidades empresariales tras la negativa del trabajador a la conversión del contrato a tiempo parcial 501

VI. Bibliografía 504

CAPÍTULO 20

EL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DEL JUBILADO PARCIAL (STS 990/2023, DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2023)

M.ª VALVANUZ PEÑA GARCÍA 507

I. Introducción 508

II. Identificación de la resolución judicial comentada 509

III. Problemas suscitados 509

IV. Iter procesal 511

1. STSJ Madrid 5 de octubre de 2020 (Rec. 110/2020) 511

2. Sentencia de contradicción, STSJ Madrid 3-06-14 (Rec. 2125/2013) 513

V. Normativa aplicable al caso 513

1. Estatuto de los Trabajadores de 1995 (RD-Leg 1/1995, art. 49.1.c). 513

2. Estatuto de los Trabajadores de 2015 (RD-Leg 2/2015, art. 49.1.f). 514

VI. Análisis de la STS de 22 de noviembre de 2023 514

VII. Jubilación parcial 516

VIII. Novación del contrato 519

IX. Próximas reformas de la jubilación parcial 522

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 21

EL FRAUDE DE LEY EN LAS AMPLIACIONES DE JORNADAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL AL MARGEN DE LA CAUSALIZACIÓN EXIGIDA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

M.ª DEL MAR ALARCÓN CASTELLANOS 525

I. Introducción. Aproximación al contrato a tiempo parcial desde la perspectiva jurídico-laboral y su distinción de otras figuras y modalidades afines. 527

1. Introducción 527

2. Distinción del contrato a tiempo parcial con otras figuras y modalidades afines 531

2.1. Contrato a tiempo parcial versus contrato temporal . 532

2.2. Contrato a tiempo parcial versus contrato fijo discontinuo 533

II. Aproximación al contrato a tiempo parcial: régimen legal y convencional 536

III. Las ampliaciones de jornada del contrato a tiempo parcial de manera reiterativa y al margen de la causalización exigida en la negociación colectiva 543

1. Doctrina del TS contenida en su S. (Sala de lo Social, Sección 1.ª) núm. 271/2024, de 13 de febrero (JUR 2024, 65664; rec. núm. 1480/2021). 544

A) Antecedentes de hecho y resolución de instancia . . . 544

B) Recurso de suplicación y STSJ Cataluña (Sala de lo Social) 431/2021, de 26 de enero (rec. núm. 2808/2020) 545

C) Recurso de casación por unificación de doctrina y STS 271/2024 sobre el fraude de ley en las ampliaciones de jornada de trabajo a tiempo parcial. 549

a) La concurrencia del requisito de contradicción entre sentencias. 550

b) Doctrina válida del TS con relación al fraude de ley en la contratación a tiempo parcial. . . 553

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

c) Otros efectos del fraude de ley en la contratación a tiempo parcial: la sanción administrativa 555

d) Conclusión final 557

IV. Bibliografía 558

CAPÍTULO 22

LA INCIDENCIA DE LAS AMPLIACIONES DE JORNADA EN LA RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

MACARENA CASTRO CONTE 561

I. Introducción 562

II. La doctrina clásica en la actual determinación de las retribuciones de las vacaciones 565

1. Normativa jurídico-laboral 566

2. Cálculo del salario de los trabajadores 566

3. Principio de equivalencia 566

III. La remuneración normal o media y su determinación en la negociación colectiva 571

1. El artículo 7 del Convenio núm. 132 de la OIT: La remuneración normal o media como regla general 574

2. El papel del convenio colectivo en la determinación de la retribución vacacional 575

IV. Las ampliaciones de jornada y su inclusión en la retribución de las vacaciones 579

1. Delimitación del concepto de ampliaciones de jornada y horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial 579

2. Ampliaciones de jornada y su inclusión en los conceptos incluidos en la estructura salarial 581

A) Salario base en el periodo de vacaciones 582

B) Complementos salariales en el periodo de vacaciones 585

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

V. Momento de la retribución de las ampliaciones de jornada en el periodo de las vacaciones 588

VI. Bibliografía 590

CAPÍTULO 23

«QUEBRANTO DE MONEDA» Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
MARÍA JOSÉ RAMO HERRANDO 593

I. El contrato a tiempo parcial 594

II. La discriminación y los trabajadores con contrato a tiempo parcial 596

III. El contrato a tiempo parcial y el principio de proporcionalidad 597

IV. La reducción de jornada. Supuestos 598

V. Diferencias entre el contrato a tiempo parcial y la jornada reducida 601

VI. El plus de «quebranto de moneda» en las entidades financieras 602

VII. Análisis de la STS n.º 500/2024, de 20 de marzo 604

VIII. Bibliografía 611

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Capítulo 1

Contrato de trabajo a tiempo parcial: una década de jurisprudencia

Part-time work: a decade of jurisprudence

Antonio V. Sempere Navarro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos (s.e.)
Magistrado de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo

Raquel Yolanda Quintanilla Navarro
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos
Coordinadora del Grupo de Alto Rendimiento URJC-LAB

Resumen:

El artículo 12.4.d del Estatuto de los Trabajadores garantiza los mismos derechos a las personas que realizan su prestación laboral a tiempo completo como a las que lo hacen a tiempo parcial. Sin embargo, en la práctica, esa exigencia legal de igualdad y proporcionalidad no siempre se cumple, ni posee un alcance práctico indubitado, por lo que los litigios sobre el particular han acabado desempeñando un papel importante a la hora de concretar su significado.

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el Tribunal Constitucional (TC) y el Tribunal Supremo (TS) han elaborado un importante cuerpo doctrinal imprescindible para comprender la regulación corres-

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

pondiente y, también, han sentado criterios posteriormente asumidos por las reformas normativas.

En estas páginas se realiza una exposición sucinta de los principales criterios que los citados Tribunales han venido sentando.

Palabras clave:

Trabajo a tiempo parcial, igualdad, proporcionalidad, discriminación indirecta.

Abstract:

The statutory provision in its article 12.1 ET guarantees the same rights to workers, whether they work full-time or part-time. However, in practice, this legal requirement of equality and proportionality is not always met, and we frequently find real-life cases in which this principle has not been respected; for example, in generating the right to salary supplements.

The High Court of Justice of the European Union, the Constitutional Court, and the Supreme Court in its Fourth Chamber, with their jurisprudence and judicial doctrine, respond to contentious cases by offering coherent and specific criteria for the application and interpretation of labor regulations governing part-time work. This has formed a body of jurisprudence and judicial doctrine that is essential for understanding the current regulatory legal framework and whose influence is notable in the reforms that this legal framework is undergoing.

Keywords:

Part-time work, equality, proportionality, indirect discrimination.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LA RELEVANCIA DE LAS SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. III. PROPORCIONALIDAD E IGUALDAD. *1. Acceso al empleo y promoción profesional. 2. Porcentaje de carga laboral. 3. Complementos salariales o extrasalariales.* A) La conexión entre parcialidad y feminidad. B) Plus de vestuario. C) Plus de transporte. D) Plus de presencialidad. E) Plus de asistencia y de turnicidad. F) Plus de antigüedad. G) Quebranto de moneda. H) Mejoras voluntarias. I) Actividades representativas. J) Supuestos excepcionales. *4. Retribución adicional en horas extras. 5. Vacaciones y otros descansos. 6. Indemnización por despido. 7. FOGASA.* IV. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y AMPLIACIONES DE JORNADA. HORAS EXTRAORDINARIAS. *1. Transformación de un con-*

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

trato a tiempo parcial en otro a tiempo completo y viceversa. A) Carácter imprescindible del consentimiento personal. B) La STJUE de 25 de julio de 2018 (Vernoza Ayovi). C) Excepcional obligatoriedad. *2. Ampliaciones de jornada. 3. Horas extraordinarias. 4. Reflejo en la duración del vínculo.* V. PROTECCIÓN SOCIAL. *1. Coeficiente reductor de las bases mínimas de cotización por los años trabajados a tiempo parcial.* A) La Ley 27/2011. B) La STJUE 14 abril 2015 (Cachaldora Fernández). C) La perspectiva del TC. *2. Períodos de cotización a efectos de determinar la duración de la prestación.* A) Antecedentes. B) Las SSTJUE 10 junio 2010 (Bruno) y 16 julio 2009 (Gómez-Limón). C) La STJUE 22 noviembre 2012 (Elbal Moreno). D) La STC 61/2013. E) La STJUE 9 noviembre 2017 (Espadas Recio). F) La STJUE 8 de mayo de 2019 (Villar Láiz). *3. Otros aspectos sobre protección social.* A) Acceso a prestaciones mínimas. B) Las razones presupuestarias. C) Jornada concentrada. VI. CONCLUSIONES. VII. NOTA BIBLIOGRÁFICA.

I. INTRODUCCIÓN

La distribución flexible de la actividad laboral parcial ofrece múltiples ventajas, especialmente constatables para determinados colectivos, como el de los estudiantes, personas con responsabilidades familiares o pluriempleadas. En esta línea el trabajo a tiempo parcial (TTP) constituye una modalidad relevante. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral, bien con motivo de cursar estudios, por ejemplo, o para atender responsabilidades familiares, o a fin de ir preparando la salida del ámbito de las relaciones laborales en edades avanzadas para disfrutar de mayor tiempo de ocio, es uno de los principales objetivos a lograr por las personas que trabajan a tiempo parcial. Por su parte, el empresario se beneficia del reparto de trabajo que puede aplicar con esta modalidad contractual.

En cuanto al tiempo de trabajo, la condición esencial que define al trabajo a tiempo parcial es que implica realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (art. 12.1 ET). De no haber trabajador a tiempo completo comparable, se toma como referencia la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal (art. 12.1.II ET[1]).

Esa condición esencial sobre el número de horas trabajadas no debe comprometer la protección laboral y de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo

1. Conforme a sus palabras, «se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal».

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

parcial. En este sentido, la norma legal ha garantizado para los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que ostentan los trabajadores a tiempo completo (art. 12.4.d ET)[2]. A ello se añade la proporcionalidad como regla aplicable en el reconocimiento y disfrute de esos derechos cuando la norma legal, reglamentaria o convenio colectivo así lo hayan previsto en atención al tiempo trabajado; y, por supuesto, con la advertencia final de que quede, en todo caso, garantizada la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres (art. 12.4.d ET). El juego de igualdad de derechos y la proporcionalidad es el binomio a cuyo alrededor debe construirse la respuesta a buena parte de los interrogantes que la realidad suscita. No siempre es fácil encontrar la respuesta adecuada.

La recién aludida dificultad interpretativa (equiparación de derechos *versus* proporcionalidad) propicia la existencia de buen número de litigios. Veamos una selección de los más representativos.

II. LA RELEVANCIA DE LAS SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El papel que desempeñan la jurisprudencia y las sentencias de los tribunales, tanto nacionales como europeos, es crucial en la interpretación y aplicación del régimen jurídico regulador del trabajo a tiempo parcial en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social español. La importancia de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (en adelante, TS), de las sentencias del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) es incuestionable. Estos tribunales proporcionan criterios de interpretación y aplicación de las normas laborales reguladoras de dichos contratos, aportando claridad, coherencia e influyendo en la evolución de ese marco legal.

Concretando estos aspectos generales en el estudio de las sentencias pronunciadas en la última década por los órganos judiciales mencionados anteriormente, podemos clasificar los temas por su conexión con el principio de igualdad. De este modo, la proporcionalidad es el criterio utilizado para aportar luz a la percepción de complementos salariales como el pago por jornada, la asistencia, por horas de vuelo, el transporte o el quebranto de moneda. En el instituto jurídico de las vacaciones, la igualdad de derechos (duración) y la proporcionalidad (remuneración) han de combinarse para determinar el resultado.

2. Para evitar que el trabajo a tiempo parcial se convierta en una vía de abaratamiento de los costes laborales, precarización del empleo y de desprotección. Vid. DÍAZ ANDRADE, ESTRELLA: *El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad*, Cuadernos de Investigación núm. 60, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago, 2016, p. 61.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

1. PLUS DE VESTUARIO

El plus de vestuario constituye un complemento retributivo relevante en el ámbito de las relaciones laborales, especialmente en sectores donde el uso de uniformes o vestimenta específica forma parte de las exigencias del trabajo. Este complemento tiene como finalidad compensar los gastos asociados al desgaste y mantenimiento de la vestimenta que se utiliza en el lugar de trabajo.

El análisis del plus de vestuario requiere considerar tanto su naturaleza jurídica como su impacto en la protección de los derechos de las personas trabajadoras, especialmente cuando tienen un contrato a tiempo parcial[39].

El plus de vestuario está destinado a compensar los gastos derivados del uso de ropa, uniformes, complementos, maquillaje y otros elementos necesarios para la actividad laboral[40]. Este tipo de complemento es común en sectores como el comercio, la seguridad privada y la hostelería, donde los trabajadores deben cumplir con ciertas exigencias de presentación y apariencia[41]. La naturaleza del plus de vestuario es compensatoria, ya que busca reembolsar los costes que, de lo contrario, deberían ser asumidos por el trabajador, asegurando así que el cumplimiento de las exigencias empresariales no represente una carga económica adicional para ellos.

El Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 97/81 del Consejo establecen que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo, pero de manera proporcional al tiempo trabajado. Esto implica que, para complementos como el plus de vestuario, la empresa puede prorratear el importe en función de la jornada realizada por el trabajador, siempre y cuando el carácter del complemento justifique dicha proporcionalidad.

En el análisis del plus de vestuario, es importante considerar el contexto y la finalidad del complemento. Si bien el desgaste de la vestimenta depende del uso, no necesariamente debe ser proporcional al tiempo trabajado, ya que el uniforme puede requerir un mantenimiento o su reemplazo independientemente de si la jornada es completa o parcial. Esta situación plantea un debate sobre la equidad en la aplicación del principio de proporcionalidad, ya que, como se verá en la siguiente sección (con respecto al plus de presencia e imagen), un

39. CALLAU DALMAU: «Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial», p. 273.
40. Véase, en este sentido, el artículo 46 b) del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.
41. Véase, entre otros, el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 y Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

trabajador a tiempo parcial también debe cumplir con ciertos estándares para representar adecuadamente a la empresa.

La sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2014 (RJ 2014/3414), donde se aborda la impugnación del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Servicios Externos, Auxiliares y de Atención al Cliente de Empresas de Servicios Ferroviarios, es buen exponente de la línea argumental que suele seguirse en estos casos. La Confederación General del Trabajo (CGT) presentó un recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de diciembre de 2012, que había rechazado parcialmente su demanda de nulidad de varias cláusulas del convenio. La CGT alegaba que el sistema de abono del «plus de vestuario», establecido en función de los días trabajados, era discriminatorio para los trabajadores a tiempo parcial. Argumentaba que, dado que este plus tiene como objetivo compensar el deterioro de las prendas de trabajo, no debía ajustarse en función de la jornada laboral. El Tribunal Supremo rechazó esta pretensión, afirmando que es razonable y proporcional ajustar el abono del plus de vestuario de acuerdo con el tiempo de uso de las prendas, ya que el deterioro está directamente relacionado con la duración del servicio prestado. Además, recordó que el artículo 12.4.d) ET permite establecer derechos proporcionales para los trabajadores a tiempo parcial cuando corresponda por su naturaleza.

A continuación, se exponen los antecedentes del caso, la fundamentación jurídica y se presentan los aspectos más representativos desde la perspectiva del contrato a tiempo parcial, con especial énfasis en el principio de igualdad de trato.

1.1. Antecedentes de Hecho

El sindicato CGT presentó una demanda de impugnación de convenio colectivo contra la Asociación de Empresarios de Servicios Ferroviarios (AGESFER) y los sindicatos UGT y CCOO. La demanda buscaba la nulidad de ciertos apartados del convenio, entre los que se incluían la compensación económica por el plus de vestuario y los días de asuntos propios. CGT argumentaba que estos apartados del convenio colectivo no respetaban los derechos de las personas trabajadoras, y su eliminación era esencial para garantizar un trato justo y equitativo a todas las personas que caían dentro del ámbito de aplicación de dicho convenio.

CGT había solicitado que se declarase la nulidad de los siguientes apartados del convenio: el artículo 34, párrafo primero, la frase «que presten servicios a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con cuatro días o más de prestación de servicios a la semana»; el art. 34 párrafo segundo íntegro

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

(«Los/as trabajadores/as que presten sus servicios con independencia de la modalidad contractual un número de días/año que sea igual o superior al 50% de los días laborables anuales referentes a este Convenio Colectivo , tendrán derecho a un día de asuntos propios en el año 2011 y dos días anuales de asuntos propios a partir de 2012, concediéndose conforme a lo establecido en el párrafo anterior»); el artículo 28.2, párrafo cuarto, íntegro («Para aquellos trabajadores que presten servicio 4 días o más a la semana su abono será mensual en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio y para aquellos trabajadores que presten servicio menos de cuatro días a la semana el abono de este plus se hará por día efectivo de trabajo, en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio»); y en el artículo 28.2, párrafo 5.º, la expresión «como diaria».

La Audiencia Nacional celebró el juicio y practicó las pruebas pertinentes. Finalmente, dictó sentencia el 12 de diciembre de 2012, declarando la nulidad del artículo 34 párrafo 2° del convenio, pero desestimando el resto de las demandas de CGT. La nulidad de este artículo fue considerada una victoria parcial para la CGT, aunque el rechazo de las otras peticiones dejó en evidencia la dificultad de modificar aspectos ya pactados colectivamente sin una justificación suficientemente sólida.

CGT recurrió la sentencia ante el Tribunal Supremo, argumentando la infracción de varios preceptos legales, incluido el artículo 12.4.d) ET y la Directiva 97/81 del Consejo de Europa. En su recurso, CGT sostuvo que la interpretación de la Audiencia Nacional no había sido adecuada y que los derechos de los trabajadores se habían visto indebidamente limitados debido a una aplicación restrictiva de la normativa europea y del Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Fundamentos de Derecho

CGT argumentó que los preceptos del convenio eran discriminatorios para las personas que trabajaban a tiempo parcial, ya que, a su parecer, el plus de vestuario tenía por objeto compensar los gastos de mantenimiento y conservación del uniforme, por lo que era difícilmente divisible en función de los días de trabajo y, en consecuencia, debía aplicarse en su plenitud.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional había considerado que la diferencia en la compensación económica por el plus de vestuario, basada en el tiempo trabajado, no era discriminatoria sino razonable y proporcional. En particular, había señalado, citando la sentencia de esa Sala núm. 8/2010, relativa al artículo 47.3 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes, que, a diferencia de este caso, donde se declaró la nulidad de la frase «en proporción a su jornada»,

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

en relación con un plus de provisión anual de vestuario; en el supuesto que se estaba examinando el plus se refería a los gastos de mantenimiento del vestuario, un concepto diferente: «Es evidente que son conceptos diferentes la provisión anual del vestuario a la que se refiere el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, y que tiene el carácter de una entrega "sine die" mientras se lleva a cabo el trabajo, mientras que el deterioro del vestuario está íntimamente conectado con el tiempo durante el que se utiliza» (FD 3.º).

El Tribunal concluyó que cualquier diferenciación en el tratamiento de las personas que trabajan a tiempo parcial debe basarse en una razón objetiva y debe ser proporcional al objetivo perseguido. Esto implica que los beneficios otorgados a estas personas deben calcularse de manera proporcional al tiempo trabajado, garantizando que no se produzca una merma injustificada de sus derechos laborales. La proporcionalidad, en este sentido, no solo protege la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva, evitando que las personas que trabajan a tiempo parcial sufran un perjuicio indebido debido a su jornada reducida.

El principio de igualdad es otro de los pilares sobre los que se construye la argumentación del Tribunal Supremo. La igualdad de trato entre los trabajadores es un derecho fundamental consagrado tanto en la Constitución Española como en la normativa comunitaria, y debe ser respetado en todas las decisiones empresariales que afecten a las condiciones laborales de los trabajadores. Las personas que trabajan a tiempo parcial no deben recibir un trato menos favorable que aquellas que prestan sus servicios a tiempo completo, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para tal diferenciación. Esto es especialmente relevante en lo referente a la compensación por ciertos conceptos, como el plus de vestuario o los días de asuntos propios, para los que resulta razonable su aplicación proporcional al estar conectados con el tiempo de trabajo.

Por lo demás, el Tribunal Supremo reiteró su doctrina sobre la interpretación de los convenios colectivos, destacando su carácter mixto, que implica atender tanto a las normas de hermenéutica jurídica como a las reglas de interpretación de contratos conforme a los artículos 3, 4 y 1281 a 1289 del Código Civil. En este sentido, indicó que la interpretación de un convenio debe integrar criterios lógicos, gramaticales e históricos, con primacía de la literalidad cuando las cláusulas son claras, y considerar la intención de las partes contratantes cuando surgen ambigüedades. Además, recordó la facultad de los tribunales de instancia para interpretar los convenios, salvo en casos de irracionalidad o infracción evidente de las normas aplicables, otorgando un amplio margen de apreciación en función de la prueba aportada sobre la voluntad de las partes.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

IV. LAS AMPLIACIONES DE JORNADA Y SU INCLUSIÓN EN LA RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

En el ámbito laboral, las ampliaciones de jornada constituyen una extensión de la duración habitual de la jornada de trabajo, ya sea de manera esporádica o sistemática. Este concepto se refiere a la obligación del trabajador de trabajar más allá de su horario regular, ya sea por necesidades del empleador o por acuerdo entre las partes. La ampliación de jornada puede implicar un aumento en la carga horaria diaria o semanal y, en muchos casos, viene acompañada de una compensación económica o de descanso adicional en los términos acordados entre empleador y trabajador.

Desde una perspectiva jurídica, la correcta delimitación del concepto de ampliación de jornada es fundamental para determinar su impacto en el cálculo de las retribuciones laborales, especialmente en lo que respecta a la retribución de las vacaciones. Es necesario definir las condiciones en que estas ampliaciones deben ser consideradas, no solo desde una óptica de los derechos del trabajador, sino también en términos de su incidencia sobre las compensaciones económicas relacionadas con períodos de descanso, como lo son las vacaciones.

En este sentido, resulta imprescindible que los conceptos de horas complementarias y ampliaciones de jornada se clarifiquen adecuadamente, para evitar interpretaciones ambiguas que puedan afectar los derechos laborales del trabajador, ya que ambas implican en último término, la realización de más horas de trabajo.

1. DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE AMPLIACIONES DE JORNADA Y HORAS COMPLEMENTARIAS EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En el contexto del derecho laboral, las modalidades de trabajo a tiempo parcial han adquirido una relevancia significativa, tanto por las particularidades de su régimen jurídico como por las implicaciones que generan en el cómputo y la retribución de diversas prestaciones laborales. En este marco, la ampliación de jornada y las horas complementarias son conceptos que requieren una especial atención, dado que afectan directamente tanto a las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial como a sus derechos económicos y de descanso, entre ellos, la retribución durante las vacaciones. Como se ha dicho, ambos conceptos implican, en última instancia, una ampliación de la jornada laboral, pero no son lo mismo. Por ello, se van a diferenciar para entender mejor sus implicaciones legales y prácticas en la retribución de las vacaciones.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Las ampliaciones de jornada permiten a un trabajador con un contrato de jornada parcial realizar horas adicionales que superan lo pactado inicialmente. Esto puede ser necesario por diversas razones, como excesos puntuales de trabajo o proyectos específicos. Es decir, son de naturaleza temporal, lo que significa que las ampliaciones de jornada suelen ser puntuales y responden a necesidades específicas de la empresa.

Si bien, el Estatuto de los Trabajadores no regula de manera específica las ampliaciones de jornada en los contratos a tiempo parcial, se interpreta que, en función del principio de flexibilidad[42] —entendido como la capacidad de adaptar las condiciones laborales a las necesidades de la empresa— el empleador puede solicitar al trabajador a tiempo parcial que amplíe su jornada.

Asimismo, se destaca la voluntariedad en la realización de las ampliaciones de jornada, lo que implica que, aunque el empleador pueda solicitar una ampliación de la jornada laboral, el trabajador tiene el derecho a rechazar dicha solicitud. El empleador puede requerir que el trabajador amplíe su jornada más allá de lo que originalmente se había acordado, pero no necesariamente debe haber un acuerdo previo como en el caso de las horas complementarias.

El procedimiento que se debe seguir exige una primera comunicación, esto es, la empresa debe comunicar la necesidad de la ampliación con suficiente antelación, especificando las horas adicionales requeridas. Esta obligación, que puede considerarse una manifestación del principio de buena fe y transparencia en las relaciones laborales, busca garantizar una mayor claridad en cuanto a las expectativas laborales de ambas partes. La notificación previa permite al trabajador organizar su tiempo de manera adecuada, favoreciendo no solo la planificación eficiente de su jornada laboral, sino también la conciliación de su vida laboral y personal.

Es recomendable que exista un acuerdo explícito entre el trabajador y el empleador sobre las horas adicionales a realizar, aunque no sea estrictamente obligatorio siempre que se respeten las condiciones del contrato. Sin embargo,

42. El principio de flexibilidad en el ámbito laboral en España experimentó un notable auge a partir de la reforma laboral de 2012. Está relacionado con la adaptabilidad y flexibilidad del mercado de trabajo, tanto en términos de horarios, jornada laboral, formas de contratación y condiciones laborales. A raíz de la crisis económica que afectó a España en 2008, las reformas laborales adoptadas intentaron flexibilizar el mercado de trabajo para adaptarse a los cambios económicos y a la competitividad, con el objetivo de reducir el desempleo y mejorar la capacidad de ajuste de las empresas ante situaciones de crisis. La ley más relevante en este sentido fue el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11-2-2012), posteriormente Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7-7-2012), que introdujo una serie de modificaciones y flexibilizaciones en el mercado de trabajo. Este cambio fue promovido en el contexto de la crisis económica y el alto nivel de desempleo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

es esencial llevar un registro de las horas ampliadas para garantizar una compensación adecuada y evitar futuros conflictos laborales.

Un ejemplo representativo de este tipo de situaciones conflictivas es la resuelta por la sentencia del Tribunal Supremo 271/2024, de 13 de febrero, en la que se declara el fraude de ley derivado del uso reiterado de ampliaciones de jornada en un contrato a tiempo parcial. En este caso, el trabajador efectuaba tantas horas como un empleado a tiempo completo, lo que llevó a la calificación de su relación laboral como si fuera a tiempo completo. La sentencia destaca el abuso por parte de la empresa en la utilización de las ampliaciones de jornada, considerando que dicho comportamiento constituye un fraude de ley, dado que se eludía la naturaleza del contrato a tiempo parcial inicialmente acordado[43].

Por su parte, a grandes rasgos, las horas complementarias son aquellas horas adicionales que un trabajador a tiempo parcial puede realizar, que se pactan previamente en el contrato de trabajo o mediante un acuerdo posterior entre el trabajador y el empleador. Dicho acuerdo debe quedar reflejado en el contrato y cumplir con los límites establecidos por la normativa vigente, en particular el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que establece un límite máximo de horas complementarias que no puede superar un porcentaje determinado del total de horas contratadas.

En resumen, las horas complementarias son un tipo específico de ampliación que requiere regulación y consentimiento previo, mientras que las ampliaciones de jornada pueden surgir de forma más general y no siempre están previamente definidas. Las ampliaciones de jornada en contratos a tiempo parcial ofrecen flexibilidad tanto para el trabajador como para el empleador, pero deben gestionarse con cuidado para respetar los derechos laborales. La comunicación expresa y el acuerdo mutuo son esenciales para evitar conflictos y garantizar los derechos de los trabajadores. Esto proporciona a los trabajadores y empleadores un marco claro para la flexibilidad laboral dentro de la legalidad.

2. AMPLIACIONES DE JORNADA Y SU INCLUSIÓN EN LOS CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL

La normativa legal no establece de forma clara ni el procedimiento a seguir, ni qué se entiende exactamente por «retribución» en este contexto. Esta situación se complica por la estructura del salario, que se desglosa en salario base y complementos salariales (artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores). A su vez, es fundamental señalar que ciertos conceptos salariales incluidos en dicha

43. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 271/2024 de 13 febrero de 2024 (Rec. 1480/2021); ECLI: ES:TS:2024:845.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

estructura no pueden ser excluidos por convenios colectivos o pactos individuales, y por ello deben considerarse en el cálculo de la retribución vacacional para garantizar el derecho a una «remuneración normal o media».

La falta de claridad en la normativa y la complejidad de la estructura salarial pueden dar lugar a interpretaciones contradictorias, lo que subraya la necesidad de una definición precisa de los conceptos que componen la retribución durante las vacaciones. En este apartado, se identificarán los conceptos más destacados que deben incluirse en la retribución vacacional, garantizando que se respete el derecho de los trabajadores a recibir una compensación justa durante su tiempo de descanso. El análisis de estos conceptos es fundamental, ya que establece los criterios que se aplicarán al incluir las ampliaciones de jornada en el cálculo de la retribución vacacional.

A) Salario base en el periodo de vacaciones

La retribución durante las vacaciones debe incluir, como mínimo, el salario base, ya que este es un «concepto de percepción continua y está directamente relacionado con la prestación efectiva de servicios» [44]. A su vez, forman parte de este las siguientes percepciones salariales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Percepciones salariales en especie: Son compensaciones que se entregan al trabajador en forma de bienes o servicios en lugar de dinero. Este tipo de retribución tiene un valor económico que se suma al salario base del trabajador. La retribución de las vacaciones ha de incluir el equivalente en efectivo de la parte del salario abonado en especie, salvo que se trate de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas [45].

2. Por su parte, con respecto a las gratificaciones extraordinarias reguladas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se refieren a pagos adicionales que se otorgan al trabajador en momentos específicos, como aguinaldos o cualquier otro apoyo económico adicional en épocas de gastos elevados. Estas gratificaciones se pagan en fechas señaladas, como Navidad o durante las fiestas, y tienen como objetivo reconocer el esfuerzo y la dedicación del empleado a lo largo del año.

44. CHARRO BAENA, P.: *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral, cit.,* pág. 353; En este mismo sentido, SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P.: *Las vacaciones anuales*, cit., págs. 124-125.

45. Pueden incluir beneficios como vehículos de empresa, alojamiento, alimentación o cualquier otro tipo de prestación que no se pague en efectivo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Colección
Grandes Tratados
Aranzadi

La presente obra colectiva profundiza en el estudio del trabajo a tiempo parcial, desentrañando la norma jurídica y aportando constantemente los criterios jurisprudenciales (TSJUE, TC, TS) y doctrinales pertinentes, para realizar un análisis crítico de esta materia, sobre la cual la doctrina reclama actualmente una nueva reforma legislativa, aprovechando la necesaria transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Esta obra colectiva resulta especialmente útil para los profesionales del Derecho, especializados en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tanto abogados laboralistas como jueces y magistrados de la jurisdicción social, representantes sindicales y empresariales, docentes universitarios, Administraciones públicas estatal, autonómicas y locales, y Departamentos de Recursos Humanos de las empresas.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ISBN: 978-84-1085-604-2

AENOR
GESTIÓN DE LA CALIDAD
ISO 9001
ER-0280/2005

IQNET
RECOGNIZED CERTIFICATION

AENOR
GESTIÓN AMBIENTAL
ISO 14001
GA-2005/0100

ARANZADI