

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

# **LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO: ¿UNA NECESIDAD DE NUESTROS TIEMPOS?**

Memoria para optar al Título Profesional de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

**ANDREA FRAGA YOLI**

Profesor Guía: Luis Lizama Portal

**Santiago, Chile**

**2005**



|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN .</b>   | <b>1</b>  |
| <b>CAPÍTULO I. ACERCA DEL CONCEPTO DE JORNADA PARCIAL .</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1.1.- LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO Y SU DIFÍCIL CONCEPTUALIZACIÓN . .</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1.2. EL CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA .</b>   | <b>15</b> |
| <b>1.2.1. DIFICULTAD PARA EFECTUAR COMPARACIONES INTERNACIONALES</b>  | <b>17</b> |
| <b>1.3. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TIEMPO PARCIAL DE TRABAJO .</b>   | <b>18</b> |
| <b>1.3.1. FIGURAS SIMILARES AL TIEMPO PARCIAL . .</b>   | <b>19</b> |
| <b>CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO . .</b>  | <b>25</b> |
| <b>2.1.ORIGEN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL .</b>   | <b>25</b> |
| <b>2.2 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL A NIVEL MUNDIAL .</b>  | <b>27</b> |
| <b>2.2.1.-Panorama del trabajo a tiempo parcial al tiempo de la elaboración del Estudio Internacional de la OIT (1963). .</b> | <b>27</b> |
| <b>2.2.2.- Evolución del Tiempo parcial entre los años 1973 a 1983 .</b>  | <b>29</b> |
| <b>2.2.3.-Magnitud del tiempo parcial durante los años 1983 a 1990 .</b>  | <b>33</b> |
| <b>2.2.4. Panorama del tiempo parcial desde el año 1990 a la fecha . .</b>  | <b>35</b> |
| <b>2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO . .</b>  | <b>42</b> |
| <b>2.3.1. Distribución del empleo a tiempo parcial según el sexo . .</b>  | <b>43</b> |
| <b>2.3.2. Distribución de la jornada parcial según la ocupación .</b>   | <b>46</b> |
| <b>2.3.3. Distribución de la Jornada Parcial por edad . .</b>   | <b>48</b> |
| <b>2.3.4. Distribución de la jornada parcial por estado civil: .</b>  | <b>50</b> |
| <b>2.3.5. Distribución de la Jornada Parcial según la calificación del trabajador</b>   | <b>53</b> |
| <b>2.4. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO . .</b>  | <b>54</b> |
| <b>2.4.1-Enrelación a su causa u origen . .</b>   | <b>55</b> |
| <b>2.4.2.-En relación a su duración en el tiempo . .</b>  | <b>55</b> |
| <b>2.4.3.-En relación a la naturaleza de las labores realizadas: . .</b>  | <b>56</b> |
| <b>2.4.4.-En relación a la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial . .</b>   | <b>56</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TIEMPO PARCIAL .</b>             | <b>59</b>  |
| <b>3.1. RAZONES PARA OPTAR POR EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL . .</b>            | <b>59</b>  |
| <b>3.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL . .</b>           | <b>63</b>  |
| <b>CAPÍTULO IV. LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN CHILE. . .</b>               | <b>71</b>  |
| <b>4.1.- ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA FLEXIBILIDAD EN MATERIA DE JORNADA? . .</b> | <b>71</b>  |
| <b>4.2. ANTECEDENTES DE LA JORNADA PARCIAL EN CHILE .</b>                     | <b>76</b>  |
| <b>4.3.- REALIDAD CHILENA ANTES DE LA REFORMA LABORAL .</b>                   | <b>78</b>  |
| <b>4.4.-ETAPAS DE LA REGULACIÓN LEGAL DE LA JORNADA PARCIAL . .</b>           | <b>85</b>  |
| <b>4.4.1. Primera etapa . .</b>   | <b>85</b>  |
| <b>4.4.2.Criterios utilizados en su regulación legal . .</b>                  | <b>94</b>  |
| <b>4.4.3.- Segunda etapa: la discusión parlamentaria .</b>                    | <b>95</b>  |
| <b>4.4.4. Tercera etapa: realidad actual de la jornada parcial .</b>          | <b>98</b>  |
| <b>CONCLUSIONES . .</b>   | <b>113</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .</b>   | <b>119</b> |
| <b>ANEXOS .</b>   | <b>123</b> |

# INTRODUCCIÓN

En la historia del derecho laboral, la jornada máxima de ocho horas, es sin duda la conquista paradigmática de la clase obrera.

Es posible que la duración de la jornada haya resultado influida por la vieja trova inglesa que fraccionaba el día en tres partes iguales: *eight hours for work, eight hours for sleep, eight hours to rest, eight pennies at day*.

La así llamada jornada laboral máxima quedó fijada, al menos en las primeras manifestaciones, en ocho horas diarias y proyectada en la semana en 48 horas. De este modo quedó plasmada en el Convenio num. 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que no por coincidencia, fue el primero adoptado por esta importante organización internacional.

A lo largo del siglo XX, prácticamente todas las legislaciones adoptaron el límite máximo. Otras incluso redujeron el límite máximo, al punto de que en la actualidad en España por ejemplo, la jornada laboral es de 40 horas semanales, mientras que en Francia alcanza las 35 horas semanales.<sup>1</sup>

Los elementos que complementaban la fijación de una jornada laboral máxima ha sido el que fuera frecuente, y que las legislaciones se preocuparan de marcarlo de modo expreso, que esa jornada fuera reducida por convenio colectivo, acto unilateral del empleador o la mera costumbre. Por último, ha sido universalmente reconocido que las

---

<sup>1</sup> MARIO PASCO COSMÓPOLIS. Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. [en línea] . < <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/35.pdf> >.[consulta 15 de agosto 2003].

horas trabajadas en exceso tienen el carácter de horas extraordinarias las cuales deben ser remuneradas con una tasa adicional al costo de la hora ordinaria.

Este ha sido a grandes rasgos el marco regulatorio general que ha presentado la jornada de trabajo "típica", la usual, la acostumbrada.

En los últimos años, el mercado laboral ha sufrido importantes cambios: existe actualmente una sobredeterminación de la vida por el trabajo, por ser exitoso económicamente, por elevar la capacidad de consumo o por la valoración misma de estar empleado.<sup>2</sup> En efecto se puede observar que existe una gran presión por producir sin medir las consecuencias sociales ni como ello afecta a la vida personal y familiar.

Si bien ha existido un mejoramiento en relación a los indicadores económicos, ello no se ha traducido necesariamente en una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Uno de los aspectos que debe ser considerado cuando se analiza la calidad de un empleo, es sin duda la cantidad de horas dedicadas al trabajo y la distribución de éstas. El tiempo destinado al trabajo es un tiempo que se resta a otras actividades, empobreciendo otros aspectos relevantes de la vida del hombre, tales como la vida familiar, desarrollo espiritual, la recreación, etc.

La antigua reivindicación de las ocho horas para trabajar, ocho para dormir y ocho para recrearse parece ser ahora más necesaria que nunca.

La excesiva jornada de trabajo no es sólo una situación particular de nuestro país, sino que se da con igual magnitud en países que tienen gran influencia en las pautas y conductas de los actores productivos nacionales, fortaleciendo el circuito de la producción y el consumo, en desmedro de otras dimensiones del hombre.

En contraste con esto, los países europeos han mostrado hasta ahora una tendencia a reducir su jornada laboral, lo que se argumenta generalmente como una forma de combatir el desempleo que los ha afectado en el último tiempo.

En un mundo moderno y global es necesario dar facilidades a los trabajadores y a las empresas para adaptarse a las necesidades de cada uno y del mundo cambiante. Es allí cuando se hace necesario introducir cierta flexibilidad en las normas laborales.

La flexibilidad se extiende a distintos ámbitos de la relación laboral tales como por ejemplo: el lugar en que se prestan los servicios, la forma de organizar el trabajo o la duración de la jornada de trabajo, siendo éste último el tema central de este trabajo de investigación.

Para hacer frente a las transformaciones del mercado laboral, han ido surgiendo nuevas modalidades de prestación de servicios, difundiéndose rápidamente la llamada "contratación atípica", la cuál constituye una de las manifestaciones más relevantes de la flexibilidad laboral.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> RIQUELME VERÓNICA. 1999. Temas laborales. Dirección del Trabajo. El Tiempo de Trabajo. Año 4. N ° 11. 2 p.

<sup>3</sup> HALPERN MONTECINOS, CECILY. Las relaciones de trabajo atípicas y la flexibilidad. Santiago Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Mayo 1999. 4p.

Para caracterizar al contrato de trabajo atípico es necesario analizar previamente los elementos distintivos del contrato de trabajo tradicional.

El contrato tradicional de trabajo se caracteriza por ser un contrato por tiempo indefinido, de jornada completa, desarrollada en el local de la empresa y para un solo empleador.

Por su parte, se han definido como “contratos atípicos” aquellos en los que varía cualquiera de estas peculiaridades. El contrato atípico más difundido en relación con la duración de la jornada de trabajo es el de jornada parcial o part time.

Hoy en día son muchos más los jóvenes que estudian y trabajan de manera paralela y muchas más las mujeres que combinan una actividad profesional con sus responsabilidades familiares. Para estos trabajadores a menudo es muy difícil encajar dentro del modelo de la relación laboral “tradicional”, razón por la cuál resulta indispensable adaptar, “flexibilizar” dicha relación, y una de las formas de lograrlo sería a través de la jornada parcial de trabajo.

El trabajo part time constituye en la mayoría de los países desarrollados la principal forma de flexibilización de la relación laboral, y esta tendencia nace precisamente de la necesidad de equilibrar la vida laboral y la familiar, existiendo incluso en muchos casos, la voluntad política de facilitar e incluso alentar esta forma de contratación, sobre todo en los países donde el nivel de desempleo es muy elevado.

Para algunos las ventajas del trabajo a tiempo parcial son evidentes: se dice que interesa tanto a los trabajadores como a los empleadores, y que al mismo tiempo contribuye a disminuir el desempleo.

Para los trabajadores, se afirma que ofrece la ventaja de permitir un mejor equilibrio entre la vida profesional y el tiempo dedicado a responsabilidades familiares, al ocio, a la formación profesional, etc. Además puede facilitar tanto el ingreso en la población activa como el tránsito a la jubilación, al hacer que sean graduales.

Para las empresas también se dice que es beneficioso, ya que las dota de mayor flexibilidad para adaptar el ritmo de la actividad a las exigencias del mercado.

Las autoridades públicas, por último, tienden a pensar que al crecer el número de trabajadores a tiempo parcial decrece el de las personas que buscan trabajo, en otras palabras que las cifras de desempleo disminuirían, aunque no aumente el volumen general de horas trabajadas.

Claro está que la jornada parcial también tiene inconvenientes. Es frecuente que los trabajadores sujetos a este sistema se vean desfavorecidos en comparación con sus colegas que ocupan un empleo equivalente a tiempo completo: salario inferior por hora, carencia de algunas prestaciones sociales, limitación de las perspectivas de carreras, etc.

Además, si el trabajo a tiempo parcial es algo impuesto y no libremente elegido, sólo será un mal menor para salir del desempleo con una remuneración mas baja.<sup>4</sup>

Para los empleadores por su parte, podría resultar más ventajoso contratar a un

---

<sup>4</sup> BOLLÉ, PATRICK .1997. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. 606 p.

trabajador a tiempo completo, ya que tiene ciertos gastos fijos por cada trabajador, independientemente del número de horas que la persona realice, resultándole más oneroso contratar a un trabajador a tiempo parcial.

Se puede apreciar a simple vista que la jornada parcial es una modalidad de trabajo que no sólo despierta simpatías en ciertos sectores sociales, sino que además genera fuertes críticas acerca de sus reales beneficios tanto dentro del mundo laboral como fuera de éste.

Este trabajo de investigación se encuentra inspirado en la necesidad de realizar una mirada profunda al tema de la jornada parcial de trabajo, teniendo como una de sus principales motivaciones que esta modalidad de contratación es aún relativamente novedosa en nuestra legislación, a pesar de que su regulación expresa fue parte de la Reforma Laboral (introducida por la Ley Num. 19.749) vigente desde Diciembre del año 2001.

Despierta particular interés, que a pesar de su regulación expresa, al parecer el contrato a tiempo parcial no habría tenido por ello una mayor aplicación en las empresas nacionales, lo cual nos lleva a cuestionar sus verdaderas ventajas y desventajas.

Analizar en profundidad el trabajo a tiempo parcial en Chile constituye un gran desafío, ya que es un tema que ha sido poco investigado en nuestro país a diferencia de lo que ocurre en los países industrializados, donde esta modalidad de trabajo ha sido objeto de análisis desde hace ya varias décadas y existe además una vasta bibliografía al respecto.

Realizar un estudio acabado sobre esta modalidad contractual presenta además la dificultad en la medición del empleo a tiempo parcial, puesto que los instrumentos nacionales que proporcionan tal información -la Encuesta CASEN y la Encuesta Nacional de Empleo- son insuficientes para obtener toda la información necesaria respecto a esta modalidad de contratación.

El principal objetivo que se pretende alcanzar con este trabajo, realizado en el contexto de un necesario replanteamiento de las formas tradicionales de organización del tiempo de trabajo, es contribuir, a través de un análisis exhaustivo de los distintos aspectos de este tipo de jornada, a su mayor difusión en la sociedad, a fin de incentivar que esta forma de contratación se convierta en un instrumento renovador del actual mercado laboral chileno, particularmente por ser una herramienta que permitiría compatibilizar el trabajo con otras responsabilidades del trabajador, como por ejemplo la familia. El empleo a tiempo parcial es una modalidad de trabajo que podría llegar a ser muy positiva a la hora de compatibilizar el trabajo y el hogar, principalmente para las mujeres, quienes son las principales responsables del hogar y la educación de los hijos, sin embargo para ello será necesario primero más que un cambio en la legislación, un cambio en mentalidad de los chilenos, en virtud del cual se realice un reordenación social de los roles que desempeñan los hombres y las mujeres dentro de la sociedad actual.

En nuestra investigación intentaremos dar respuesta a las siguientes interrogantes acerca de la jornada parcial:

1.- Los trabajadores -las mujeres en especial- reclaman una mayor flexibilidad que



les permita armonizar mejor la vida familiar y la profesional sin tener que renunciar a una relación laboral estable y con garantías. La primera interrogante es ¿Será la jornada parcial una solución efectiva para conciliar trabajo y familia?

2.-En los países europeos se ha utilizado muchas veces por los gobiernos la jornada parcial como una forma de disminuir las tasas desempleo.¿Qué ocurre en Chile al respecto? ¿La jornada parcial puede ser considerada como una política de empleo?

Es básico hacer presente que para comprender a cabalidad los reales efectos que ha tenido en Chile la regulación expresa de la jornada parcial se debe tener en cuenta que será siempre necesario a la hora de llegar a ciertas conclusiones distinguir entre la realidad mundial y la chilena respecto a este tema, ya que mientras en Europa el empleo a tiempo parcial es bastante frecuente, no ocurre lo mismo en Chile, o al menos no todavía.

Este trabajo se dividirá en cuatro capítulos: en el capítulo I nos referiremos al concepto del empleo a tiempo parcial y las dificultades que éste a presentado a la hora de realizar comparaciones internacionales sobre su tasa de aplicación, en el capítulo II, se analizarán aspectos generales de la jornada parcial de trabajo como su origen y la evolución que ha tenido a nivel mundial, sus características principales, entre otros aspectos.

En el capítulo III, se realizará un análisis acerca de cuales han sido las principales razones que arguyen generalmente los trabajadores para optar por este tipo de empleo, y cuales serían sus mayores ventajas y desventajas.

Finalmente en el capítulo IV se estudiará la jornada parcial de trabajo en Chile, analizándose acuciosamente los dictámenes que la Dirección del Trabajo ha dictado sobre la materia, su regulación legal a partir de la Ley num. 19.759; poniéndose especial énfasis en el efecto real que esta figura jurídica tiene hoy en día en el mercado laboral nacional.



# CAPÍTULO I. ACERCA DEL CONCEPTO DE JORNADA PARCIAL

## 1.1.- LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO Y SU DIFÍCIL CONCEPTUALIZACIÓN

La definición de la categoría jurídica “trabajo a tiempo parcial” es de gran importancia, pues constituye el ente que se ha de distinguir, fijando su ámbito de competencia conceptual, y por lo mismo, excluyendo y evitando su confusión con figuras jurídicas de aparente similitud que coexisten en el sistema jurídico.<sup>5</sup>

Es fundamental señalar que desde que esta forma de trabajo comenzó a difundirse por el mundo y ser objeto de estudio, se han presentado serias dificultades para elaborar una definición, atendida la diversidad de criterios utilizados por las legislaciones de aquellos países en que empezó a ser reconocida esta figura.

Lo anteriormente señalado lo corrobora uno de los primeros trabajos de cierta envergadura realizado en el mundo sobre esta materia. Nos referimos al “Estudio

---

<sup>5</sup> LÓPEZ ONETO, MARIO. 1996. Boletín Oficial. Dirección del Trabajo. N ° 89.3p.

Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial” realizado en el año 1963 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabajo al cuál nos referiremos en varias ocasiones a lo largo de esta investigación.

Al presentar dicho estudio, la OIT dejó constancia que este informe es incompleto, debido principalmente a la desigualdad en la calidad de las fuentes de información; sin embargo, tiene la importancia de ser uno de los primeros análisis serios sobre la materia.

En dicha oportunidad se llegó a la conclusión que no existe una definición universalmente reconocida del empleo a tiempo parcial. En realidad, en la mayoría de los países no existe una descripción oficial de esta forma de empleo, ni siquiera una definición aceptada para su uso corriente. Las estadísticas y otras informaciones existentes sobre el tema deben examinarse recordando las divergencias en la definición<sup>6</sup>

De la discrepancia de opiniones que se plantean en el referido estudio, nos parece ilustrativo dar algunos ejemplos. Es así como en Canadá y Estados Unidos se describe a la jornada parcial -con fines estadísticos- como un trabajo que ha durado menos de 35 horas durante la semana de la encuesta; al respecto, cabe hacer notar según se indica, que en muchas empresas de ambos países, la jornada normal de trabajo varía entre 35 y 40 horas semanales y, que las estadísticas no diferencian entre los trabajadores que normalmente se desempeñan en empleos de jornada parcial y aquellos que por diversos motivos no trabajaron a tiempo completo en la semana de la encuesta.

En otros países se establecen límites inferiores para definir el concepto de empleo parcial. Por ejemplo, en Australia se informa que el trabajo durante menos de 20 horas por semana se considera empleo ocasional y no a tiempo parcial.

En muchos casos, además, las definiciones en uso -señala el estudio- no permiten distinguir entre las personas que trabajan voluntariamente cierto número de horas bastante inferior que las normales y las que involuntariamente trabajan menos de la jornada completa. Esta situación se da especialmente en los países en vías de desarrollo, donde el subempleo constituye un serio problema y donde son muchas las personas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial.

Por ello, se concluye que las cifras que aparecen en el citado estudio demuestran sólo cierta tendencia del empleo parcial en los distintos países, pero que no son comparables internacionalmente.

No obstante lo anterior, se señala que: "por empleo a tiempo parcial suele entenderse el trabajo ordinario y de libre elección, durante un período diario o semanal considerablemente menor que el horario normal y corriente de trabajo"<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> OIT. 1963. Estudio Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial. Revista Internacional del Trabajo. V. 68, n ° 4 -5, octubre - noviembre. pp.40-441.

<sup>7</sup> OIT. 1963. Estudio Internacional sobre el Empleo a tiempo Parcial. Revista Internacional del Trabajo. V. 68, n ° 4 -5, octubre - noviembre. 441p. En este sentido se hizo presente a la hora de dar esta definición que en algunos países es imposible distinguir entre las personas que trabajan voluntariamente a tiempo parcial de aquellas que se encuentran obligadas a hacerlo, por ello se deja constancia que el estudio se refiere sólo al trabajo de tipo voluntario.

Otra de las definiciones internacionales que se ha hecho clásica es la señalada por el Bureau International du Travail (BIT), del año 1963, definiendo al trabajo parcial como: “El trabajo efectuado de manera regular y voluntaria por un número de horas, diario o semanal, sensiblemente inferior, respecto a la duración normal del trabajo.”<sup>8</sup>

Lo relevante de esta definición es que por una parte se supera una vieja concepción del trabajo a tiempo parcial (a partir de ahora lo denominaremos TTP) como el desarrollado en un marco no profesional y por otra se subrayan ciertos aspectos esenciales de esta figura jurídica que son a saber: voluntariedad, regularidad y la reducción de la jornada. Sin embargo, estas características pueden también llegar a resultar equívocas, y es necesario realizar ciertas precisiones.

En primer término, la voluntariedad sirve para delimitar la figura del TTP de la del “desempleo parcial”, debiéndose entenderse a este último como la situación que se produce por la reducción involuntaria de la jornada de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, se debe reconocer que desde un punto de vista “genético” se trata de dos situaciones totalmente distintas; desde un punto de vista funcional pueden llegar a ser idénticas en lo esencial: tanto en el contrato de trabajo a tiempo parcial como en el contrato de trabajo “reducido”, los trabajadores tendrán una jornada inferior a la normal y una reducción proporcional de la remuneración debida.

El segundo aspecto relevante de esta figura es la regularidad. Se trata de una característica que se puede entender como sinónima de “no ocasionalidad”, esto es de la profesionalidad a que se aludía antes. Por el contrario, debe rechazarse cualquier asimilación del término regularidad a otros parámetros que no son definitorios del TTP. En primer lugar el carácter indefinido: el contrato a tiempo parcial puede ser tanto indefinido como de duración determinada.

En segundo lugar, por regularidad tampoco debe entenderse irreversibilidad, ya que el contrato de trabajo a tiempo parcial puede tener su origen en una reducción de la jornada de un contrato a tiempo completo pero puede luego volver a convertirse en tal. Por último, por regularidad no cabe entender que la extensión de la jornada reducida se reparta homogéneamente en el marco de la duración del contrato de trabajo: el contrato a tiempo parcial no tiene que consistir en trabajar necesariamente cuatro horas al día, o tres días a la semana o x días al mes (o al año) sin variación; sino que por el contrario se puede contemplar una jornada en que en unos meses se trabaje más días y en otros menos, en los que en unos se trabaje más horas y otros menos, etc.

Finalmente debemos referirnos a la característica verdaderamente definitoria del TTP: la reducción de la jornada laboral.

Se trata de un criterio que necesita una doble determinación: intrínseca (cuánta reducción) y extrínseca (en relación a que punto de referencia), y lo cierto es que ambas determinaciones suelen ser problemáticas:

En cuanto a la cuantía de la reducción, es lógico que un texto internacional como el del BIT del año 1963 se conforme con emplear un concepto jurídico indeterminado: “sensiblemente más corta”. Por el contrario algunos ordenamientos jurídicos nacionales

---

<sup>8</sup> BIT, op. Cit. nota 3, pág 426.

se han visto en la necesidad de precisar la cuantía de la reducción de la jornada laboral, y lo han hecho de manera bastante heterogénea, lo cuál evidentemente dificulta lograr un concepto uniforme de la jornada parcial de trabajo.

Ejemplo de lo que señalamos es el caso de España, donde la jornada parcial tiene lugar cuando se trabaja durante un número de horas al día, semana, mes, o al año inferior al 77 % de la jornada a tiempo completo.

Sin embargo, existen otros ordenamientos jurídicos como por ejemplo el italiano en que la cuantía de la reducción es indeterminada, al menos para el contrato parcial “genérico” puesto que en ciertas modalidades si se contempla la cuantía de la reducción.

En general se ha entendido que lo que se pretende al exigir que la reducción sea sensible es que no produzca dudas entre el contrato a tiempo parcial y lo que pueden ser jornadas de trabajo más reducidas que lo “normal” en determinados sectores, e incluso en empresas concretas.

Ahora bien, en relación con el límite extrínseco de la cuantía de la reducción, esto es el punto de referencia en la comparación, este es sin duda un punto fundamental para determinar cuando estaremos en presencia de una jornada parcial. Para determinar este límite es necesario en primer lugar saber cuál es la jornada normal en relación a la cuál se habrá de computar la reducción: ¿Será la máxima legal? ¿La de un convenio aplicable a cierto sector?.

En determinados sistemas jurídicos la cuestión reviste vital trascendencia, como por ejemplo, en Italia, país en que la jornada máxima legal es de 48 horas semanales, muy alejadas de las 40 ó menos que establecen los convenios de sector. Por ello, la ley italiana especifica que el punto de referencia es el de la jornada establecida en los convenios colectivos.

Otro punto problemático que se presenta a la hora de dar un concepto de jornada parcial uniforme, es aquél que dice relación con el módulo temporal que hay que considerar en la reducción : ¿días, semanas, meses o años?

A pesar de que como vimos la definición del BIT sólo contempla la reducción de horas al día o a la semana, la solución del derecho comparado observamos ha sido distinta, ya que se han contemplado otras posibilidades, lo cuál ha llevado a la doctrina a distinguir entre el trabajo part-time horizontal (horas al día o a la semana) y el part-time vertical (días a la semana, al mes o al año).

Siguiendo un orden cronológico en la evolución del concepto que nos preocupa, el año 1985, Chris de Neubourg, catedrático de la Universidad de Limburgo, en los Países Bajos, llevó a cabo una investigación estadística sobre el TTP en ocho países industrializados de economía de mercado (Japón, Suecia, Estados Unidos, Países Bajos, Francia, Reino Unido, Canadá y Alemania) analizando la tendencia de la jornada parcial en el período que abarca desde los años 1973 a 1983. Este profesor coincide en que la delimitación de la jornada parcial es bastante problemática. Observa que en la mayoría de los países examinados se hace el deslinde en las 35 horas semanales; en consecuencia, todo aquel que trabajara menos tiempo debería considerarse de dedicación parcial.<sup>9</sup>

Señala que las encuestas europeas de muestreo de la población activa, cuyos resultados armoniza la Oficina Internacional de Estadísticas de las Comunidades Europeas (Eurostat) facilitan información bastante detallada acerca del número y las características de las personas que laboran a jornada parcial; las personas encuestadas indican el número de horas que suelen trabajar sus colegas y las que trabajan ellos a la semana de referencia, si éstas son menos que aquellas se les incluye entre los trabajadores en régimen de jornada parcial, aunque se consideren a sí mismos de dedicación plena. De modo tal que en las citadas encuestas europeas no se recurre a un tope preciso, por lo que en la mayoría de los casos la estimación del número de trabajadores a tiempo parcial es inferior a la que se obtiene con otras fórmulas.

La razón principal de la diferencia se debe principalmente a que un número considerable de las personas interrogadas (generalmente profesores) que trabajan menos de 35 o 30 horas semanales, quedan incluidas con razón entre los trabajadores de plena dedicación (ya que lo normal es que el personal docente trabaje menos de 35 o 30 horas por semana ).

Otro de las dificultades que observa el citado autor a la hora de definir el empleo parcial se relaciona con que éste tenga o no el carácter de voluntario para el trabajador, reiterando la observación que ya se había realizado sobre dicho aspecto en el Estudio Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial.

No es posible incluir dentro de la categoría de trabajadores a régimen parcial a aquellos trabajadores de dedicación plena que por motivos económicos tienen que trabajar durante algún tiempo menos que la jornada completa.

En las encuestas europeas se les pregunta a las personas encuestadas si suelen trabajar en régimen de jornada plena o parcial, pero no se hace una distinción entre trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario.

Se parte de la base que quienes trabajan temporal e involuntariamente en régimen parcial responderán que son de plena dedicación, por lo que no es preciso ni posible introducir corrección alguna al respecto.

Pese a las dificultades que hemos señalado relativas a la difícil comparación internacional, el autor resalta en su trabajo las virtudes de las encuestas europeas:

- se basan en una definición menos arbitraria del trabajo a tiempo parcial, y se puede decir que son más rigurosas en este sentido.
- son más completas, y además sus resultados son fácilmente comparables.

Pocos años más tarde, el año 1989, en un artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo, dos expertos de la Oficina Internacional del Trabajo, Joseph E. Thurman y Gabriele Trah, señalan en su investigación llamada "El Trabajo a tiempo parcial en los países industrializados", que hay muchos países que disponen ya de una definición del trabajo en régimen de jornada parcial, y que en la mayoría de ellas se recurre a elementos de una definición elaborada por la OIT, y lo describen como "aquél

---

<sup>9</sup> DE NEUBOURG, CHRIS 1985. Comparación Cuantitativa Internacional del Trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104). num. 4. OIT. pp. 487-488.

empleo asalariado regular con un número de horas de trabajo muy inferior al del régimen normal de la empresa interesada ".<sup>10</sup>

En esta definición podemos distinguir varios elementos:

- 1.-El empleo es regular, se funda en una relación de empleo continua;
- 2.-Se trata de un empleo "asalariado" y no de un empleo independiente o no remunerado;
- 3.- El número de horas de trabajo es "muy" inferior al del régimen normal, lo que excluye el empleo que pudiera ser equiparado al empleo en régimen de jornada completa (en algunas legislaciones nacionales se fija un límite inferior de las horas de trabajo que corresponde al 20% como mínimo);
- 4.-El número de horas de trabajo es inferior al normal "en la empresa interesada", excluyéndose de este modo a las empresas en que la jornada de trabajo de todo el personal es relativamente más corta, como asimismo los casos de reducción temporal de las horas de trabajo y los casos de "desempleo parcial" por causas económicas otécnicas transitorias.

Esta última definición al igual que las ya enunciadas en este trabajo, tiene presenta ventajas y desventajas.

En relación con sus desventajas, consideramos que no guarda armonía con las definiciones que utilizan los países con fines estadísticos. Las estadísticas varían de uno a otro país, pero en términos generales, se refieren a un límite específico de horas de trabajo, que casi siempre es de 30 o 35 horas semanales. A pesar de que esta determinación es de gran utilidad para las encuestas, impide que la población incluida en las estadísticas sobre el trabajo a jornada parcial coincida con exactitud con la población comprendida a ese respecto en la legislación.

Por otra parte, se encuentra el problema de los trabajadores ocasionales, estacionales y temporeros, categorías que suelen trabajar menos horas al año, pero no son trabajadores a jornada parcial en el sentido habitual del término, a menos que en sus períodos de empleo estén sujetos a un régimen de jornada más corta.<sup>11</sup>

Otra de las definiciones del TTP más relevantes es aquella que emana del Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, el cuál postula que el trabajo a tiempo parcial: "constituye una actividad regular y voluntaria durante un número de horas inferior al que debe habitualmente prestarse, que da derecho a una remuneración proporcionalmente menos elevada". Si bien esta definición guarda relación con la elaborada por la Oficina Internacional del Trabajo, difiere en un importante aspecto, cual es el relativo a la remuneración del trabajador a jornada parcial.

Otra opinión interesante de destacar sobre este tema es la de Patrick Bollé, redactor de lengua francesa de la Revista Internacional del trabajo, quien se refirió a la jornada

---

<sup>10</sup> ESCOBAR SILVA, .LORETO.1993.La jornada Parcial de Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 40p.

<sup>11</sup> Ver bibliografía N° 10.



parcial en un artículo publicado en dicha revista el año 1997.

Este autor distingue dos tipos de definiciones de la jornada parcial, a saber definiciones jurídicas y definiciones estadísticas.

Dentro de las definiciones jurídicas encontramos principalmente:

1- Convenio de la OIT num. 175, del año 1994, el cuál en su art. 1, letra a) define el concepto de trabajador parcial como “aquel trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.

Se habla de trabajadores en situación comparable porque el número de horas de trabajo semanal o mensual que se considera normal, tratándose de personal sujeto al régimen de dedicación completa, puede variar considerablemente según la profesión o actividad de que se trate.

Así por ejemplo, el número de horas que un profesor pasa en el aula de clases cada semana, si no se tienen en cuenta el tiempo de preparación de las clases, es claramente inferior al de las horas de presencia de un asalariado de la industria. Del mismo modo, un trabajador con turno de fin de semana podrá tener un horario reducido pero percibir un salario equivalente al de tiempo completo.

En relación a la duración normal del trabajo, este convenio internacional indica que se puede calcular semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado.

Es del caso señalar que, además de este instrumento internacional, existe una Recomendación de la OIT del mismo año, que es la Recomendación Núm. 182, la cuál en su art. 2º reitera el concepto recién señalado sobre la expresión “trabajador a tiempo parcial”.<sup>12</sup>

2.-Acuerdo Marco Europeo del año 1997, firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industriay de Organizaciones Empresariales (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP); el cuál da una definición bastante similar a la del Convenio num. 175 y a la Recomendación num. 182: “Se entenderá por trabajador a tiempo parcial a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre la base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”(Comunidades Europeas, 1998).

Estas definiciones tienen una finalidad jurídica, pues se trata de circunscribir una categoría de trabajadores y de enunciar sus derechos, en particular el de no ser discriminados frente a los de otra categoría, así como dilucidar, en una situación concreta, si la actividad que realiza un trabajador o un grupo de trabajadores cae dentro del campo de aplicación de las normas relativas al trabajo parcial. Cabe agregar que el autor al cual hacemos referencia en estas líneas considera que este tipo de definiciones es útil desde un plano personal, pero no en el de una economía nacional, donde de lo

---

<sup>12</sup> BOLLÉ, PATRICK. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116. Num. 4. 608p.

que se trata es de definir el trabajo a tiempo parcial para estimar su importancia al interior de un determinado país.

El segundo tipo de definición que distingue este autor francés es la de carácter estadístico.

Los estadísticos tienen tres maneras de determinar en las encuestas, si la persona interrogada trabaja a tiempo parcial:

a.- La primera manera consiste en confiarse de su capacidad de juicio y plantearle directamente la pregunta;

b.-La segunda posibilidad es preguntarle cuantas horas trabaja habitualmente cada semana y establecer un umbral, p. ej. de 30 horas, por debajo del cual se considerará que trabaja con dedicación parcial;

c.- La tercera opción es combinar las dos anteriores.

Es dable estimar que el primer método arrojará resultados más cercanos a los que se desprenderían del cómputo de las personas a las que se aplica la definición jurídica del trabajo a tiempo parcial, pero no elimina la subjetividad del interesado. El segundo método tiene la desventajas de no considerar las diferencias que existen entre profesiones o actividades.

Así, en el ejemplo señalado con anterioridad, un profesor a tiempo completo que impartiese 28 horas de clase aparecería clasificado con los trabajadores a tiempo parcial.

La combinación de ambos métodos sería la fórmula que permite efectuar una apreciación más certera.

Es necesario tener presente además que la propia noción de duración del trabajo admite varias definiciones: horas normales de trabajo, horas efectivamente trabajadas o jornada habitual de trabajo.<sup>13</sup>

Ciertas leyes y convenios fijan el número mínimo de horas que debe comprender la jornada parcial. A causa del requisito que el número de horas sea "muy inferior", muchos trabajadores se encuentran en la situación anómala de no pertenecer a la categoría de asalariados en régimen de jornada completa ni a la de asalariados en régimen de jornada parcial. A veces los pluriempleados tienen varios empleos en régimen de jornada parcial, pero en total, trabajan una jornada completa. Todo esto explica por qué pueden surgir malentendidos y por qué es preciso interpretar con gran prudencia las comparaciones internacionales sobre el trabajo en régimen de jornada parcial.

En resumen, luego de analizar las diversas definiciones que se han dado acerca de la jornada parcial a nivel internacional, podemos concluir que desde que se comenzó a investigar acerca de esta figura jurídica, algo que podría parecer tan simple como es su concepto, ha suscitado planteamientos muy diversos, ya sea en relación con el número de horas que debería comprender este tipo de jornada, cual sería el módulo temporal a considerarse en la reducción, su carácter voluntario o involuntario, etc.

Esta falta de unificación de criterio entre las legislaciones evidentemente acarrea problemas: no permite realizar una comparación real de las tasas de aplicación del TTP en los distintos países, y por otra parte, esta carencia creemos que incluso podría llegar a

ser utilizada por empresas multinacionales que tengan trabajadores colocados en distintos países, para aplicarles las normas que más les convengan económicamente, dependiendo si en el país en cuestión estas personas están o no incluidas dentro de la categoría de trabajadores part-time, según el deslinde en el número de horas que cada legislación realice, lo cuál evidentemente va en desmedro de sus derechos fundamentales.

## 1.2. EL CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Según lo reseñado en el acápite anterior, resulta particularmente difícil encontrar un concepto único del trabajo a tiempo parcial, atendido a que las diversas legislaciones utilizan distintos parámetros de comparación.

A continuación realizaremos un breve resumen del concepto de jornada parcial en algunos países del mundo, lo cuál nos permitirá observar la diversidad de definiciones jurídicas que se pueden encontrar de esta modalidad de contratación.

Los países que a continuación se señalan fueron escogidos principalmente ya sea por ser precursores en la materia de la jornada parcial como el caso de España, o bien por incluir en sus definiciones algún elemento que llame particularmente la atención como en el caso de Argentina, país que dentro del concepto mismo hace referencia a un derecho del trabajador a tiempo parcial como es el derecho a la proporcionalidad en la

13 Definiciones estadísticas de la duración del trabajo: Horas normales de trabajo: -son aquellas fijadas por la legislación, por contrato colectivos o por laudos arbitrales. -cuando no estén fijadas por la legislación, por contrato colectivos o por laudos arbitrales, las horas normales de trabajo significarán el número de horas, por día o semana, en exceso de las cuales todo trabajo se remunera con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias . 2.- Horas efectivamente trabajadas: 2.a.- Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran incluir: - horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales; - horas extraordinarias -El tiempo empleado en el lugar de trabajo en tareas tales como la preparación del lugar de trabajo, reparaciones, limpieza de herramientas, etc. - El tiempo transcurrido en el lugar de trabajo esperando o inactivo por razones tales como la falta ocasional de trabajo, paro de máquinas o accidentes, o el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo durante el cual no se ha efectuado trabajo alguno pero ha sido remunerado en virtud de un contrato de garantía de empleo. - El tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo. 2.b.- Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran excluir: - las horas pagadas pero no trabajadas, como por ejemplo las vacaciones anuales; las interrupciones para las comidas, -el tiempo 3.- Jornada de trabajo habitual El concepto de trabajo habitual difiere del de las horas efectivamente trabajadas en que el primero hace referencia a un período típico y no a un período de referencia especificado. La jornada de trabajo habitual semanal o diaria de una determinada actividad se puede definir como el número de horas trabajadas en esa actividad durante una semana o días típicos. El concepto de jornada de trabajo habitual se aplica tanto a las personas que están trabajando como a las personas ausentes temporalmente del trabajo. Las dos primeras de estas definiciones figuran entre las normas estadísticas internacionales en vigor sobre las horas de trabajo, definidas por la resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la décima Conferencia internacional de Estadígrafos del Trabajo en 1962; la tercera, por su propia índole menos homogénea, ya que depende del período de referencia que se elija, figura en el Manual de Hussmanns, Mehran y Verma y se utiliza en muchas encuestas de hogares.

remuneración.

**Francia** : en este país la definición de trabajo a tiempo parcial ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Se consideró por mucho tiempo que el trabajo a tiempo parcial era aquél que se presta durante un número de horas inferior en un quinto, por lo menos, a la duración semanal o mensual reglamentaria.<sup>14</sup>

A partir de la ley de enero del año 2000 (“Ley Aubry 2”), se considera asalariado a tiempo parcial a aquel cuya jornada laboral es inferior a la duración legal o convencional. Actualmente se refiere a todos aquellos trabajadores que no trabajan a jornada completa.

**Italia** : el TTP se define como aquel en que la duración del trabajo es inferior a la establecida por los contratos colectivos, respecto de los trabajadores a pleno tiempo o al número completo de horas que se haya fijado respecto de determinada parte de la semana, mes o año.<sup>15</sup>

**España** : el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana al mes o al año inferior al 77 % de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.<sup>16</sup>

**Alemania** : trabajo a tiempo parcial es aquel que se presta, en el período de una semana, desde un mínimo de 5 horas y hasta un máximo de 35.<sup>17</sup>

**Estados Unidos** : el trabajo a tiempo parcial se conoce desde principios de la década de los veinte, se le define como aquel que se presta desde un mínimo de 12 y hasta un máximo de 32 horas a la semana.<sup>18</sup>

**Argentina** : la Ley num. 24.465, del 23 de marzo del año 1995, incorporó a la legislación laboral el contrato de trabajo a tiempo parcial. Lo define como “aquél en virtud del cual el trabajador trabaja al mes, un número de horas inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcionalidad que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por la ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.”

<sup>14</sup> LÓPEZ ONETO, MARCOS. 1996.El trabajo a tiempo parcial. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Num. 89. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. 4p.

<sup>15</sup> Idem.

<sup>16</sup> LÓPEZ ONETO, MARCOS. 1996.El trabajo a tiempo parcial. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Num. 89. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. 4 p.

<sup>17</sup> LORETO ESCOBAR SILVA.1993.La jornada Parcial de Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 46 p.

<sup>18</sup> LÓPEZ ONETO, MARCOS. 1996.El trabajo a tiempo parcial. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Num. 89. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. 4 p.

### 1.2.1. DIFICULTAD PARA EFECTUAR COMPARACIONES INTERNACIONALES

---

A la hora de realizar una comparación internacional del fenómeno del TTP nos encontramos con serios obstáculos sea que se analice la cuestión desde el punto de vista de una definición jurídica del tiempo parcial o desde la perspectiva de una definición estadística.

Si se considera una definición jurídica, como lo es la señalada por la OIT en el Convenio num. 175, nos encontramos con que utiliza la expresión “cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”, lo cuál se traduce de diversas maneras en las distintas legislaciones. Así p.ej. en Francia se considera que se trabaja a tiempo parcial si el horario que cumple una persona es inferior a las cuatro quintas partes de la jornada normal; en Irlanda y el Reino Unido el criterio es que se trabaje menos de 30 horas por semana como lo indica un estudio sobre el tema publicado por la OCDE.<sup>19</sup>

Lo mismo sucede con las definiciones estadísticas: algunos países distinguen entre el trabajo a tiempo completo y parcial con arreglo a un umbral de duración semanal habitual: 30 horas en Canadá y Nueva Zelanda, 35 en Australia, Japón, Suecia y Estados Unidos.

Eurostat publica datos correspondientes a catorce países de la Unión Europea (excluida Suecia e Islandia), basados no en un umbral, sino en la apreciación de los propios interesados.

Por último en algunos países como España, los Países Bajos y Alemania se combinan ambos métodos.

Estas diferencias entre las definiciones nacionales ya hemos señalado que lógicamente repercuten en la cuantificación del fenómeno.

Del estudio de los autores Van Bastelaer, Lemaitre y Marianna publicado por la OCDE sobre la definición del trabajo a tiempo parcial con fines de comparación internacional se desprenden las siguientes conclusiones:

1.- En los países donde el TTP (según la definición nacional respectiva) es poco frecuente, se incluyen en esa categoría a un número considerable de puestos de trabajo con más de 30 horas de dedicación semanal. Estos países suelen utilizar un umbral de 35 horas.

2.- En los países donde el TTP (según la definición nacional respectiva) es poco común, muchos empleos con menos de 35 horas de dedicación semanal se consideran a tiempo completo. En ellos es frecuente que sea el propio legislador quien diga quien trabaja o no a tiempo parcial.

3.- Existen menos variación del porcentaje del trabajo a tiempo parcial entre los

---

<sup>19</sup> VAN BASTELAER, ALOIS LEMAITRE, GEORGES, Y MARIANNA PASCAL. 1997. La Définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale (ODCE/GD (97) 121). Paris, OCDE.

países cuando éste se delimita con arreglo a un umbral (de 30 35 horas habituales) y no según las definiciones nacionales actuales.

Ahora bien, la aplicación de un criterio uniforme apenas hace variar las posiciones relativas de los países en cuanto a la frecuencia del régimen de tiempo parcial.<sup>20</sup>

### 1.3. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TIEMPO PARCIAL DE TRABAJO

Las materias tratadas en los apartados anteriores permiten postular las siguientes definiciones de trabajo a tiempo parcial, trabajador a tiempo parcial y contrato de trabajo a tiempo parcial, sin entrar en el tema del establecimiento del límite, cuestión que como vimos es bastante debatida.

Trabajo a tiempo parcial: es toda prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.<sup>21</sup>

Trabajador a tiempo parcial: es toda persona natural que preste sus servicios intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, en virtud de un contrato a tiempo parcial.<sup>22</sup>

Es necesario en este punto referirnos a la definición establecida en el Convenio num. 175 de la OIT sobre la jornada parcial de trabajo<sup>23</sup>, el cuál en su art. N°1 letra a) señala: “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Por su parte en su letra c) dispone: “la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que :

tenga el mismo tipo de relación laboral;

efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar,

esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

<sup>20</sup> PATRICK BOLLÉ. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116, núm 4. pp. 609- 610.

<sup>21</sup> MARIO LÓPEZ ONETO.1996.Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Num. 89. 5p.

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> OIT.1994. Recomendación num. 182.1 p.

Finalmente en la letra d ) del mismo art. se establece que no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Contrato a tiempo parcial: es aquel acuerdo de voluntades por el cuál el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo subordinación y dependencia, en una jornada de trabajo normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.<sup>24</sup>

### 1.3.1. FIGURAS SIMILARES AL TIEMPO PARCIAL

---

El trabajo en jornada parcial es una de las formas que existen para organizar el trabajo, pero hay otras alternativas, algunas de las cuales no tienen mayor relación con la figura jurídica que nos ocupa; sin embargo, existen otras con las que el TTP tiene mucha similitud e incluso, puede llegar a confundirse.

A continuación, nos referiremos someramente a algunas de ellas a fin de establecer que relación presentan con el tiempo parcial:

#### 1.3.1.1.Reducción de la jornada de trabajo

En el primer Estudio Internacional sobre el Empleo a tiempo parcial, realizado el año 1963 por la O.I.T, ( estudio al cuál ya nos hemos referido en este trabajo), entre sus conclusiones se indicaba que entre las medidas que deberían adaptarse en relación al tema, se encontraban necesariamente aquellas que tendieran a una reducción general y progresiva de la jornada y de las horas semanales de trabajo.<sup>25</sup>

Desde entonces y hasta la presente década, en los países de Europa y América del Norte, se viene manifestando una efectiva reducción del número anual de las horas de trabajo, lo que de alguna manera pudiera causar un grado de confusión en la apreciación del trabajo en régimen de jornada parcial, ya que cada vez sería menos evidente el límite entre este sistema de trabajo y el de jornada reducida según las horas que abarca uno y otro.

La “jornada reducida de trabajo” consiste en una rebaja no sustancial del tiempo de trabajo, en la práctica sólo se da en aquellos ordenamientos en que existe un límite definido legalmente.

#### 1.3.1.2.Horario Flexible de Trabajo

El concepto de horario flexible es posible de aplicar a diversas formas de ordenar el

---

<sup>24</sup> LÓPEZ ONETO, MARIO. 1996. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. Num. 89. 5p.

<sup>25</sup> OIT. 1963. “Estudio Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial “. 599p.

tiempo de trabajo, como p. ej. intervenir en la rotación de los turnos, la elección de permisos y días de descanso, etc; pero en general, por horario flexible se entiende la posibilidad de que los trabajadores elijan, hasta cierto punto, la hora de llegada y salida del trabajo .<sup>26</sup>

A través del horario flexible, se permite al trabajador con algunas limitaciones, repartir el número de horas de trabajo que debe realizar.

Esta figura tiene vinculación con el TTP, por cuanto los horarios de trabajo en este régimen pueden ser fijos o flexibles, y en este último caso, existen varias posibilidades, como la de combinar el horario flexible con el trabajo en régimen de jornada parcial durante un número determinado de horas por semana, la de optar por alguna de las formas de trabajo en puestos compartidos, o el trabajo intermitente en régimen de jornada parcial, que puede estar sujeto a un contrato anual o de larga duración y en horarios fijos o variables.<sup>27</sup>

### 1.3.1.3. Contratos flexibles de trabajo

Derivado de las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y de la expansión del fenómeno de la reducción del tiempo de trabajo, otra de las novedades existentes en el mercado de trabajo es el contrato anual flexible, en el que el número de horas que un trabajador debe realizar durante el año es fija, pero el tiempo de trabajo diario o semanal puede variar dentro de ciertos límites. Así, se permite a las empresas reaccionar adecuadamente a los cambios del mercado. El extremo de esta figura está dado por el contrato de día en día, en que el empresario puede solicitar los servicios de un trabajador cuando tenga necesidad de su prestación, debiendo pagarle solamente las horas efectivamente trabajadas. Como podrá notarse, esta variante entrega una máxima flexibilidad al empleador y una extrema precariedad al trabajador.<sup>28</sup>

Otro ejemplo es el contrato con jornada variable, que permite elegir al trabajador sus horas de entrada y salida de acuerdo con sus hábitos y necesidades personales, permaneciendo en la empresa durante un horario preestablecido para mantener la debida coordinación.<sup>29</sup>

También existe el contrato de tiempo compartido, modalidad utilizada en los Estados Unidos , Reino Unido y Alemania, según el cuál un puesto de trabajo lo ocupan entre dos personas, eligiendo cada una de ellas el horario en que desempeñará su trabajo, por ejemplo, una en la mañana y la otra en la tarde.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> HART, R.A.1987. Reducción de la Jornada de Trabajo. Informes O.C.D.E. Centro de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 100 p.

<sup>27</sup> VERDUGO, LUCÍA : op. cit. p 58.

<sup>28</sup> LANGE, WILLIEM.1986. Control del Tiempo de trabajo: formas de adaptar el tiempo a las necesidades de la empresa o de las personas. Revista Trabajo y Sociedad. Vol. 11. (1): 103.

<sup>29</sup> VERDUGO, LUCÍA : op. Cit . 58 p.



### 1.3.1.4.Trabajo Parcial y Subempleo

Finalmente a la hora de estudiar el TTP se plantea una cuestión que a nuestro juicio es fundamental para la cuantificación de dicho fenómeno .El TTP ¿es voluntario o involuntario? ¿El trabajador escoge este régimen deliberadamente, o ha tenido que aceptar un horario reducido por no encontrar trabajo a tiempo completo?. En este segundo caso, el TTP podría considerarse como una forma de subempleo.

Los especialistas laborales se esfuerzan por precisar esta noción y por definir y calcular el fenómeno con la mayor precisión posible, tareas indispensables a la hora de desarrollar una política de empleo adecuada.

Hay dos formas de subempleo: el desempleo invisible y el desempleo visible. El primero es ante todo un concepto analítico, que refleja una mala distribución de los recursos de mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad.<sup>31</sup>

En cuanto al desempleo visible, que es el que guarda relación directa con el trabajo a tiempo parcial involuntario, afecta a las personas que trabajan involuntariamente menos de la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y que buscan o están disponibles para un trabajo adicional.

El subempleo visible engloba a los trabajadores en desempleo parcial -es decir los afectados por una disminución colectiva y temporal de su tiempo normal de trabajo, por motivos económicos, técnico o estructurales-queestán excluidos de la definición de trabajador a tiempo parcial del Convenio num.175 de la OIT.

A propósito de las definiciones que hemos descrito cabe hacer ciertas puntualizaciones.

La noción de tiempo parcial involuntario o voluntario se presta a discusión: las personas que declaran que trabajaron menos de lo normal por tener que asumir responsabilidades familiares pueden haber optado por este tipo de trabajo precisamente porque no podían encontrar más trabajo. También puede tratarse de personas que, si bien originariamente trabajaban pocas horas por razones personales, en la actualidad desean trabajar más horas, pero siguen declarando la razón original (voluntaria) por la que trabajan menos horas. A la inversa, las personas pueden señalar motivos económicos para trabajar menos horas, aún cuando en el presente ya no desean trabajar horas adicionales.

Cabe añadir que algunas personas trabajan a tiempo parcial por motivos familiares y no están dispuestas a trabajar más, por lo cual se considera que su situación es "voluntaria", puesto que si contara con buenos servicios de guardería, p. ej. preferirían trabajar más.

<sup>30</sup> Idem.

<sup>31</sup> BOLLÉ, PATRICK. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116. (4): 611-612.

Para algunos autores, el subempleo escapa en gran medida al detalle de los perjuicios del desempleo, porque se confunde, en parte, precisamente con el TTP, que muchas veces los estereotipos culturales califican como “bueno para las mujeres”.

En efecto, resulta sorprendente ver como el TTP queda generalmente excluido de toda reflexión sobre el empleo y el desempleo. El tema queda relegado a la diversificación del trabajo, o al lema “conciliación entre vida familiar y profesional”, pero rara vez se le aborda desde la óptica de la escasez del empleo.

Hay quienes consideran incluso que el TTP constituye el pilar del subempleo. Este último se esconde frecuentemente bajo la expresión “empleos atípicos”, término que engloba a todo tipo de empleos, que de laboral sobre contrato por tiempo indeterminado y de jornada completa. Aquí se encuentran incluidos los contratos por tiempo determinados, las suplencias así como el empleo a tiempo parcial, que corresponde a menudo a una situación en que se trabaja menos de lo deseado.<sup>32</sup>

Los asalariados que trabajan doce, quince o veinticinco horas semanales, es donde se encuentra la mayor parte de las personas subempleadas, es decir, aquellos hombres y mujeres que trabajan menos de lo que desearían.

Por lo tanto la cuestión, no es si el trabajo a tiempo parcial ha sido elegido mucho o poco sino mas bien apreciar sus consecuencias. Una de sus consecuencias sería que a lo largo de los años se ido convirtiendo en una figura emblemática de la división sexual del mercado laboral.

Hubo que esperar a fines de los años `90 para tener datos estadísticos precisos para que emergiera la cuestión de los salarios bajos y la segmentación del empleo.

Las investigaciones de los franceses Pierre Concialdi y Sophie Pontheiex lo demuestran: actualmente en Francia 3,4 millones de personas trabajan por un salario inferior al mínimo mensual. El 80 % de ellos son mujeres.<sup>33</sup>

Desde comienzos de los años `80, los salarios bajos están en plena expansión . En 1983 afectaban al 11 % de los asalariados y en el año 2001 esa cifra ascendió al 17 %.

Este fuerte crecimiento de los salarios inferiores al salario mínimo legal estrechamente vinculado a la multiplicación de los empleos a tiempo parcial, que alcanza el 80 % de quienes poseen bajos salarios.

Este detalle excluye una gran parte de los bajos salarios generados por el subempleo, ya que subestima la pauperización de una parte de los asalariados y especialmente de las mujeres. En países como en Francia los asalariados pobres son más numerosos que los desempleados, y hubo que esperar mucho tiempo para que estos datos sean publicados y mucho mas aún para que este tema aparezca en el debate

---

<sup>32</sup> MARUANI, MARGARET.2003. Precariedad, subempleo, pauperización del trabajo. [en línea]. Le Monde diplomatique, edición española. <<http://www.Mondepolitique.es>>. [consulta: 1de julio del 2005].

<sup>33</sup> Pierre Concialdi y Sophie Pontheiex. 1997. “Les bas salaires en France: quels changements depuis 15 ans?”, Dares, Premières synthèses, N° 48.1, París, “L’emploi à bas salaire: les femmes d’abord”, Travail, Genre et Sociétés, N° 1, París, 1999. Pierre Concialdi, “Bas salaires et “travailleurs pauvres””, Les cahiers français, N° 304, París, septiembre-octubre de 2001.

social.

Calcular el desempleo no es algo fácil de hacer, pero al menos las cifras se dan a conocer. El subempleo, en cambio, continúa siendo muchas veces la cara oculta de la crisis del empleo. Porque el desempleo no es únicamente la privación de empleo para un número considerable de personas. Es también un medio de presión sobre las condiciones laborales de todos aquellos que trabajan. Muchas veces en nombre del empleo, se lo precariza y se empuja a ciertas categorías de asalariados hacia la inactividad forzada o el subempleo, y se aceptan salarios inferiores al mínimo legal.

Todas estas cuestiones que hemos analizado son debatidas por los expertos en estadísticas del trabajo en aras de una delimitación más precisa de los distintos fenómenos, pero no tienen un interés únicamente estadístico, pues saber si estamos ante trabajo a tiempo parcial escogido o ante subempleo encierra, como es lógico, consecuencias para la política tanto económica como social.



# CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

## 2.1.ORIGEN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Históricamente se ha producido una tendencia hacia la reducción del tiempo de trabajo a causa de una resistencia persistente de los trabajadores de extender la jornada laboral más allá de lo estrictamente necesario.

Lo que en el pasado era un modo de reducir la explotación, en el presente, dominado por la revolución de la productividad, la redistribución del trabajo conlleva necesariamente a una redistribución del reordenamiento de la vida social.

Hace cincuenta años, un obrero trabajaba unas cinco mil horas anuales, hace apenas un siglo trabajaba tres mil doscientas, en los años setenta la media era de mil novecientas, y en la actualidad el promedio bordea en las mil quinientas veinte horas anuales.

En los países industrializados, la baja en la duración del trabajo se ha debido a la

reducción de la jornada semanal, a lo que se agrega en grados diversos la extensión del tiempo parcial.

El origen del empleo a tiempo parcial se encuentra íntimamente vinculado al notable incremento de la participación de las mujeres en el mundo laboral sobre todo a partir de la Segunda Guerra Mundial. Podríamos decir, que la profunda transformación producida en la sociedad por el ingreso masivo de la mujer al mundo laboral fue un factor determinante para el surgimiento de esta modalidad de contratación, debido a la imperiosa necesidad de compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Da cuenta de lo anteriormente señalado el hecho que la O.I.T, desde el año 1946 comenzó a analizar más atentamente el tema de la jornada parcial; de hecho ese mismo año, este tema fue objeto de discusión durante una reunión de expertos que trataban el empleo de las mujeres en la post guerra; más tarde, el año 1951, se trató esta materia en una reunión de expertos sobre el trabajo femenino, como una alternativa para que las mujeres pudiesen compatibilizar sus responsabilidades hogareñas con el desarrollo de una actividad remunerada.

En 1952, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, se refirió al tema en su Sexto Período de Sesiones y, pidió a la O.I.T. presentar un informe al respecto.

En su séptimo período de sesiones, la OIT presentó una evaluación preliminar del asunto, seguido por varios informes sobre los progresos realizados, y que fueron presentados durante el octavo, noveno, décimo y undécimo período de sesiones.<sup>34</sup>

El 22 de junio de 1955, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 38º Reunión, adoptó una resolución sobre el empleo a tiempo parcial de las mujeres y sobre el empleo de las trabajadoras de cierta edad, presentada por el delegado gubernamental de los Países Bajos, resolución que en su parte esencial señala: “Considerando que el empleo a tiempo parcial de las mujeres no debería perjudicar, siempre que fuera posible, el pleno empleo y el nivel general de salarios, lo que sería contrario a las disposiciones del Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; considerando que diferentes categorías de mujeres de cierta edad, especialmente las solteras que han tenido padres a cargo, las madres de familia que ya no tienen responsabilidades familiares y las viudas sin hijos a cargo, se enfrentan a menudo con dificultades para encontrar empleo por falta de orientación, de formación o de readaptación profesionales o de otra asistencia similar.....debe incentivarse este tipo de empleo”

En esta oportunidad, la Conferencia Internacional del Trabajo llegó a las siguientes conclusiones:

1.-Estima que convendría estudiar en profundidad:

Las condiciones de empleo de las trabajadoras a tiempo parcial y los medios de procurar ese género de trabajo a las mujeres que trataran de conseguirlo;

---

<sup>34</sup> OIT. 1963. Estudio Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial. Revista Internacional del Trabajo. V. 68, n ° 4 -5, octubre-noviembre. pp.438-440.

b) La integración o reintegración de las trabajadoras de más edad en actividades lucrativas, y examinar cuáles serían las medidas que podrían contribuir a la solución de los problemas que se plantean en estos campos, teniendo en cuenta principios esenciales, como la igualdad de oportunidades, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y la igualdad de condiciones de trabajo.

En 1961, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su 15ª Reunión, adoptó una resolución con la esperanza de que la O.I.T elaborara un nuevo informe respecto de la materia. La O.I.T. teniendo en cuenta las diversas manifestaciones de interés sobre el tema y la expansión que esta modalidad de empleo había tenido, decidió finalmente realizar el estudio que le fuera encomendado y con ese fin distribuyó en distintos países y organizaciones no gubernamentales un cuestionario sobre los problemas del trabajo de las mujeres, cuyas respuestas sirvieron de base para la elaboración de un nuevo informe sobre el tema, realizado en 1963, y publicado en la Revista Internacional del Trabajo llamado "Estudio Internacional sobre el empleo a tiempo parcial", trabajo al cuál ya nos hemos referido al comienzo de esta investigación.

En resumidas cuentas podemos señalar sin temor a equivocarnos que el tiempo parcial tiene su origen principalmente en el ingreso masivo de la mujer al mundo del trabajo, a consecuencia del término de la Segunda guerra Mundial , ya que esta modalidad de contratación permitiría conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones laborales.

## 2.2 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL A NIVEL MUNDIAL

Para esbozar cuál ha sido la evolución que ha tenido esta modalidad de empleo atípica, tanto en relación al volumen que ocupa en la fuerza de trabajo total (en comparación con el trabajo a tiempo completo); como así también respecto de cómo ha sido la extensión que ésta ha tenido en el sector femenino, (cuyo ingreso al mundo laboral fue sin duda uno de los principales factores que lo generaron), seguiremos un orden cronológico, refiriéndonos en primer lugar al estudio sobre el tema elaborado por la OIT el año 1963; el cuál a pesar de ser incompleto, debido principalmente a la desigualdad en la calidad de las fuentes de información, tiene la importancia de ser el primer análisis de cierta envergadura realizado sobre la materia, que nos entrega datos sobre el volumen de este tipo de jornada en distintos países del mundo.

Dentro del análisis sobre el TTP realizado por la OIT en dicha oportunidad, se distinguen distintos períodos:

### 2.2.1.-Panorama del trabajo a tiempo parcial al tiempo de la elaboración del Estudio Internacional de la OIT (1963).

---

En el referido estudio se indica que al año 1963 sólo en algunos países se contaba con informaciones estadísticas sobre el TTP. Esta circunstancia, sumada a las divergencias en la definición, hace que toda evaluación internacional de las proporciones del empleo a tiempo parcial sea sólo aproximada.

En términos generales, el empleo a tiempo parcial, tal como se conocía en los países económicamente desarrollados, no estaba muy difundido en los países en vías de desarrollo, aunque las investigaciones realizadas sugerían que era mucho más corriente de lo que se suponía. Varios países en vías de desarrollo, tales como Costa Rica, Perú y Uruguay entre otros, comunicaron que el empleo a tiempo parcial como método de trabajo era prácticamente desconocido, ya que por una parte los empleadores no deseaban emplear trabajadores a tiempo parcial, a menos de verse obligados a ello por la naturaleza de las tareas, y además el nivel de los salarios en dichos países era tal, que una remuneración por trabajo en jornada parcial, una vez descontados los gastos de traslado al lugar de trabajo, vestuario, alimentación, etc, no presentaba interés para el trabajador. En cambio, otros países informaron la existencia de disposiciones sobre el empleo a tiempo parcial u otras análogas, a veces similares a las que existían en los países desarrollados, y otras totalmente diferentes: en primer lugar, en varios de los países en vías de desarrollo, se notificó que el empleo a tiempo parcial existía en ciertos tipos de trabajo profesional o técnico donde había escasez de personal calificado. En segundo lugar, al igual que en los países desarrollados, indicaron la existencia de empleos que por su naturaleza, requerían un horario más breve que el normal; figurando entre ellos las labores de limpieza y otros servicios. En tercer lugar, indicaron que las mujeres eran frecuentemente empleadas a tiempo parcial en las pequeñas industrias y en los trabajos a domicilio. Finalmente, en muchos países, en diferentes industrias y ocupaciones, existía el empleo a tiempo parcial no voluntario, posible de atribuir al subempleo y a la falta de oportunidades adecuadas para el empleo a jornada completa.

Lo cierto es que a la fecha de la elaboración del estudio (1963), resultaba prácticamente imposible calcular la importancia del empleo a tiempo parcial en los países en vías de desarrollo, pero los datos disponibles sugerían que en muchos de ellos se hallaba muy extendido, sobre todo entre las mujeres. Por otra parte, en ciertos casos, al igual que en los países más desarrollados, el trabajo a tiempo parcial era de elección voluntaria; las personas interesadas no podían o no deseaban trabajar a jornada completa.

En los países económicamente desarrollados en cambio, se conocía generalmente el empleo a tiempo parcial, aunque no estuviera siempre muy difundido. En el estudio se relata la experiencia de algunos de estos países siendo algunas las siguientes: en Francia, hasta la fecha no existía mayor difusión del empleo a tiempo parcial, aunque una investigación efectuada poco tiempo antes, por el Instituto Nacional de Estadística, reveló que casi un millón de mujeres entre los 15 a los 55 años de edad, que no intervenían a esa fecha en las actividades económicas, estaban dispuestas a aceptar empleos adecuados a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial se encontraba más difundido, entre otros países, en la República Federal de Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón, Reino Unido y Suecia, y en casi todos esos países aumentaba rápidamente. Así por ejemplo en Japón, en el año 1962, 980.000 hombres de un total de



16.890.000 trabajadores y 810.000 mujeres de un total de 7.520.000 trabajadoras remuneradas empleadas en industrias trabajaron menos de 34 horas semanales.

En Estados Unidos, dos encuestas diferentes -una basada en las personas empleadas durante una sola semana, efectuada en abril de 1962, y otra basada en las personas que trabajaron en 1961- indicaron que casi el 20% de la fuerza de trabajo (es decir, 12.600.000 y 16.100.000 trabajadores y trabajadoras respectivamente) estaban ocupados menos de 35 horas a la semana; según la primera encuesta, este total comprendía 6.500.000 mujeres (es decir, el 30% de las trabajadoras) y 6.000.000 de hombres (o sea, el 14% de los trabajadores), y conforme a la segunda, 9.600.000 mujeres (31,8% de las trabajadoras) y 6.300.000 hombres (12,8% de los trabajadores). En comparación, unos tres millones de mujeres (16% de todas las trabajadoras) trabajaron a tiempo parcial en 1953; y en 1960, el trabajo a tiempo parcial alcanzó su máximo nivel con 16.500.000 (20,4% de todas las personas que trabajaron durante el año), que comprendían 9.900.000 mujeres (32,4% de las que trabajaron) y 6.500.000 hombres (13,1%). Entre 1950 y 1960, el empleo a tiempo parcial aumentó casi en un 40% y el empleo a jornada completa en cerca del 8%.<sup>35</sup>

### 2.2.2.- Evolución del Tiempo parcial entre los años 1973 a 1983

---

El año 1985, Chris de Neubourg, profesor de la Universidad de Limburgo, en los Países Bajos, realizó una investigación cuantitativa respecto de la evolución que había tenido el empleo a tiempo parcial en ocho países industrializados (Canadá, Japón, Estados Unidos, el Reino Unido, República Federal Alemana, Países Bajos, Francia y Suecia) durante el período que va desde el año 1973 a 1983; llegando a la conclusión que este régimen de jornada había progresado sensiblemente más rápido que el trabajo a tiempo completo en casi todos los países analizados, pero su ritmo de crecimiento varía según el país de que se trate. Así por ejemplo, durante el período analizado el número de trabajadores empleados a tiempo parcial aumentó en más de un 450 % en los Países Bajos, pero en menos del 20 % en Estados Unidos.<sup>36</sup>

La regla general es que en la mayoría de los países estudiados, creció sensiblemente entre los años 1973 a 1983 el número de trabajadores sujetos a este régimen.

En el siguiente cuadro pueden observarse las tasas de crecimiento durante dicho período, y por bienios, de los trabajadores a tiempo parcial y a dedicación completa. En todos los casos se observa que la tasa de crecimiento de los trabajadores part time fue muy superior a la de los que se desempeñaban en jornada completa en todo el período.

En los Países Bajos, el trabajo a tiempo completo disminuyó sensiblemente (en un 6 %), mientras que el aumento del tiempo parcial fue sorprendente

<sup>35</sup> O.I.T. "Estudio... ", pp. 443-445.

<sup>36</sup> DE NEUBOURG, CHRIS. 1985. Comparación cuantitativa del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 104. (4): 489-492.

(453,8%). Se advierte el mismo fenómeno en el caso de los bienios, excepto en la República Federal Alemana, Francia, Estados Unidos y el Reino Unido, países en los cuales el TTP creció menos que el de dedicación plena, entre los años 1977 y 1979, así como en Japón entre 1975 y 1977 y en Suecia entre los años 1981 a 1983.

|         | TC           | TP  | TC                  | TP   | TC                 | TP  | TC            | TP  |
|---------|--------------|-----|---------------------|------|--------------------|-----|---------------|-----|
| 1973-75 | -43          | 127 | 81                  | -89  | -16                | 24  | 17            | 37  |
| 1975-77 | -14          | 60  | 27                  | 143  | 73                 | 79  | -11           | 114 |
| 1977-79 | 18           | 11  | 64                  | 137  | 77                 | 58  | 13            | -9  |
| 1979-81 | 25           | 11  | 43                  | 134  | 117                | 13  | -3            | 16  |
| 1981-83 | -25          | 234 | -46                 | 119  | 111                | 11  | -23           | -18 |
| 1973-83 | -41          | 654 | 184                 | 523  | 146                | 197 | 2             | 111 |
| Año     | <u>Japón</u> |     | <u>Países Bajos</u> |      | <u>Reino Unido</u> |     | <u>Suecia</u> |     |
|         | TC           | TP  | TC                  | TP   | TC                 | TP  | TC            | TP  |
| 1973-75 | -27          | 115 | 14                  | 311  | -18                | 119 | 28            | 911 |
| 1975-77 | 17           | 39  | 27                  | 811  | 14                 | 14  | -17           | 112 |
| 1977-79 | 17           | 81  | 114                 | 293  | 21                 | 204 | -13           | 69  |
| 1979-81 | 14           | 41  | -94                 | 1494 | 33                 | 32  | -14           | 511 |
| 1981-83 | 27           | 53  | -111                | 114  | -411               | 241 | 119           | 118 |
| 1973-83 | 12           | 264 | -611                | 4536 | 147                | 219 | -2            | 372 |

Cuadro N° 1. Tasas Porcentuales de crecimiento del trabajo en régimen de jornada completa (TC) y de jornada parcial (TP), 1973-1983.

**Nota aclaratoria:** Los datos de la República de Alemania, Canadá (1960-1974), Francia, los Países Bajos y el Reino Unido se refiere a la población activa de 14 o más años; los del Canadá (1975-1983) y Japón a los 15 años o más, y los de Estados Unidos y Suecia a los de 16 años o más. En el Canadá el deslinde entre trabajo en régimen de jornada completa y el trabajo a tiempo parcial pasó, en enero de 1975, de 35 a 30 horas semanales. En el caso de los Estados Unidos, entre los trabajadores en régimen de jornada completa queda comprendido quienes trabajan en régimen de dedicación parcial por razones económicas pero que normalmente trabajan en jornada entera.

**Fuentes:** Países de la CEE: datos de las encuestas europeas, facilitados por Eurostat. Canadá: 1960-1974: Statics Canadá, the labor force (Ottawa, Information Canadá, 1982); 1983: otros datos suministrados por Statics Canadá. Estados Unidos: 1964-1982: Department of labor Statics (BLS), Employment and Earning (Washington, DC), número de enero del año siguiente; 1983: datos facilitados por la BLS. Japón: Statics Bureau, Montly Report on the Labour Force Survey (Tokio), diciembre 1984, Suecia: 1970-1980: Statiska Centralbyran: Arbetsmarknads- Statistik arsbok 1981 (Estocolmo, 1981); 1981: ídem, Labour ForceSample Suvey 1981 (Estocolmo, 1982); 1983: datos del National Central Boreau of Stadistics.

Ahora bien, en el cuadro N ° 2, muestra la proporción del TTP en el empleo total, entre los años 1973-1983. Se puede observar el impresionante aumento del número de trabajadores en régimen de jornada parcial en los países Bajos, el cuál puede imputarse a la proporción relativamente baja del empleo a tiempo parcial respecto del empleo total (4.4 %) a principios del período. Al final del mismo, esa proporción alcanzaba un 21%, cifra menor que la sueca (24,3%), al paso que las de Canadá (15, 3%), los Estados Unidos (14,1%), Japón (15,8%) y el Reino Unido (18.9%) se situaban en un orden de magnitud semejante. Sólo en la República Federal Alemana (12,6%) y en Francia (9,6%) le correspondió al trabajo a tiempo parcial una proporción sensiblemente menor (si bien en crecimiento) del empleo total.

| <u>Año</u> | <u>Alemania</u> | <u>Canadá</u> | <u>EE.LU</u> | <u>Francia</u> |
|------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|
| 1973       | 7.5             | 12.1          | 14.3         | 5.1            |
| 1975       | 5.0             | 10.6          | 14.3         | 6.6            |
| 1977       | 5.6             | 11.7          | 14.5         | 7.3            |
| 1979       | 5.5             | 12.5          | 14.3         | 7.1            |
| 1981       | 10.2            | 13.5          | 14.3         | 7.4            |
| 1983       | 12.5            | 15.3          | 14.1         | 9.6            |

| <u>Año</u> | <u>Japón</u> | <u>Países Bajos</u> | <u>Reino Unido</u> | <u>Suecia</u> |
|------------|--------------|---------------------|--------------------|---------------|
| 1973       | 13.6         | 4.1                 | 15.3               | 15.2          |
| 1975       | 15.2         | 5.6                 | 16.0               | 15.3          |
| 1977       | 14.2         | 5.9                 | 17.9               | 18.6          |
| 1979       | 15.0         | 7.5                 | 15.4               | 19.5          |
| 1981       | 15.3         | 15.4                | 15.4               | 20.2          |
| 1983       | 15.8         | 21.0                | 18.9               | 24.3          |

*Cuadro N ° 2. Proporción del trabajo a tiempo parcial en el empleo total, de 1973 a 1983. (%)*

**Fuente:** DE NEUBOURG, CHRIS. 1985. Comparación cuantitativa del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. V.104. (4): 491.

En resumen, podríamos decir que durante este período se puede distinguir tres grupos de países: el primero es el integrado por Canadá y Suecia. Aunque la proporción del TTP en el empleo total era ya alta en 1973, a fines del período 1973-1983 el número de este tipo de trabajadores era muy superior.

El segundo grupo, está compuesto por países pertenecientes a la Comunidad Económica Europea (CEE), tales como la República Federal Alemana, Francia, y Países Bajos. En ellos, el TTP no tenía demasiada aceptación en 1973, pero más tarde creció muy rápidamente esta modalidad en la República Federal Alemana y en Francia, y mucho más aún en los Países Bajos, sobre todo a partir del año 1979.

Finalmente pertenecen al tercer grupo, Estados Unidos, Japón y el Reino unido. En

ellos, el trabajo a tiempo parcial era una parte relativamente grande del empleo total en 1973, pero se mantuvo estable durante el período estudiado.

Acercas de las razones de las diferencias observadas entre los países analizados, y particularmente cómo se explica la explosión del empleo a tiempo parcial en los Países Bajos, el autor al cuál nos estamos refiriendo señala que el increíble auge del empleo a tiempo parcial en ese país se debe a tres factores fundamentales:

En primer lugar la tasa de participación extremadamente baja de mujeres en la población activa en el año 1973 y los años inmediatamente anteriores. A lo largo de los últimos diez años se ha incorporado al mercado del trabajo un número creciente de mujeres, lo cuál ha incrementado enormemente el TTP.

El aumento igualmente reciente del número de trabajadores a tiempo parcial del sexo masculino puede deberse en parte a un nuevo modo de repartirse las tareas caseras, al haber ahora un mayor número de mujeres en el mundo laboral.

En tercer lugar, el gobierno ha fomentado, a partir de 1979, el trabajo a tiempo parcial, sobre todo en los nuevos puestos del sector de la economía controlado por el Estado. Así se explica que en el último tiempo una gran cantidad de hombres jóvenes haya aceptado un puesto a tiempo parcial.

De todos los países examinados, el número más alto de trabajadores y trabajadoras en régimen de jornada parcial, se encontraba en Suecia; en 1983 optaban por este tipo de trabajo quienes deseaban trabajar menos del número normal de horas pero bastante más que la mitad del tiempo, lo cual puede ser indicio de que cada vez se considera más normal trabajar algo menos de 35 horas a la semana (p. ej. 32 horas o cuatro días a la semana) y se piensa que es un modo satisfactorio, tanto para los empleadores como para los trabajadores, de cubrir una desproporción creciente de los puestos disponibles.

En Suecia, la tasa de participación femenina en la población activa ha sido tradicionalmente alta, al igual que la proporción del trabajo a tiempo parcial en el empleo total. Por ello, la tasa de crecimiento del trabajo femenino en régimen de dedicación parcial fue moderada durante el período examinado; la masculina, en cambio, fue alta debido seguramente a una división del trabajo en la familia en función del sexo y al hecho de que el gobierno haya decidido fomentar el trabajo a tiempo parcial.

En Estados Unidos y el Reino Unido, la proporción del trabajo a tiempo parcial fue relativamente grande, aunque no creció demasiado. El rápido aumento de la tasa de participación de las mujeres, independientemente de su estado civil, en la población activa de esos países se concretó más en un mayor número de trabajadoras en régimen de dedicación plena que en un aumento del número en régimen de dedicación parcial. Este último atrae especialmente a los jóvenes (Canadá y Estados Unidos son los únicos países en los cuales la edad media de los trabajadores a tiempo parcial es más baja que la de los trabajadores a tiempo completo), lo cuál indica que en estos países el TTP se elige principalmente como una forma que tienen los jóvenes de compatibilizar estudios y el trabajo.

---

### 2.2.3.-Magnitud del tiempo parcial durante los años 1983 a 1990

---

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, presentó un informe acerca del TTP en su 80° reunión, en el cuál se dieron a conocer importantes estadísticas acerca de su evolución.

|                | <b>1983</b> | <b>1990</b> |
|----------------|-------------|-------------|
| Alemania       | 12.6        | 15.2        |
| Australia      | 17.5        | 21.3        |
| Bélgica        | 8.1         | 10.2        |
| Canadá         | 15.4        | 17.0        |
| Estados Unidos | 18.4        | 16.9        |
| Francia        | 9.7         | 12.0        |
| Grecia         | 6.5         | 4.1         |
| Japón          | 15.3        | 18.8        |
| Nueva Zelandia | 15.3        | 20.1        |
| Países Bajos   | 21.4        | 31.6        |

*Cuadro N° 3. Magnitud y distribución del empleo en régimen de dedicación parcial, entre los años 1983-1990*

**Fuentes:** CES.1997.págs 49-50 , y OCDE, cuadro E. Pág. 197.

| Países       | Dedicación completa | Dedicación parcial |
|--------------|---------------------|--------------------|
| Alemania     | + 4.6               | + 11.4             |
| Bélgica      | -0.5                | + 36.1             |
| Francia      | -1.6                | +36.6              |
| Grecia       | +9.7                | -10.7              |
| Países Bajos | +6.5                | +68.4              |
| Reino Unido  | +3.8                | + 26.1             |

*Cuadro N° 4. Evolución del Trabajo asalariado en régimen de dedicación completa y en régimen de dedicación parcial, años 1983-1990 (en %) de aumento y disminución).*

**Fuente:** Oficina Internacional del Trabajo. "Trabajo a tiempo parcial", Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo, 80 ° Reunión, 1993, p- 24. Ginebra.

Como se puede apreciar existe una fuerte tendencia al incremento del TTP en la generalidad de los países, especialmente se observa en los Países Bajos una explosión del TTP, tendencia que viene desde la etapa anteriormente analizada. A pesar de ello, hay ciertas excepciones como el caso de Grecia y de los Estados Unidos, países en los que ha disminuido la cantidad de trabajadores a tiempo parcial.

#### **2.2.4. Panorama del tiempo parcial desde el año 1990 a la fecha**

Como se desprende de las acápites anteriores se debe ser muy cauteloso a la hora de efectuar comparaciones internacionales, debido a las diferencias de definición del TTP en los distintos países. Ahora bien, las series temporales en un mismo país no plantean ese problema, y ahí se constata un aumento de la proporción de los empleos a tiempo parcial durante los veinte últimos años en los países desarrollados, aumento que guarda relación con el índice de actividad femenino, y con el crecimiento del porcentaje del sector servicios dentro del empleo total.<sup>37</sup>

Por otra parte, en este último tiempo, son muchos los países que se han enfrentado a un desempleo masivo. En ellos el fomento del TTP se ha presentado a menudo como una forma de reducir el desempleo por la "vía de repartir el trabajo" o de redistribuir los

<sup>37</sup> OIT, 1992. 1p.

empleos.

La eficacia de una política de fomento del TTP para combatir el desempleo dependerá de varios factores: las causas -estructurales o circunstanciales- del desempleo, las posibilidades de aumentar a largo plazo la proporción del trabajo a tiempo parcial y las consecuencias que se sigan de ello.

Ahora bien, de un examen cuidadoso se desprende que la evolución del TTP dista mucho de ser un fenómeno homogéneo. Mientras que los datos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) del año 1980 muestran cierta relación entre el TTP y el índice de actividad femenina, la situación está menos clara en el año 1995 considerando a un número mayor de países.

En los países ex-comunistas ( Hungría, República Checa y Polonia), un índice elevado de actividad laboral de la mujer coexiste con un bajo índice de TTP, fenómeno sin duda atribuible a la estructura del empleo del sistema antiguo y el escaso desarrollo de los servicios.

En 1980, Finlandia y los Países Bajos, salían ya de la norma, con dos configuraciones opuestas: índice de actividad femenina alto y escaso TTP.

En los restantes países la relación aparece más clara, pero se hace necesario complementarla teniendo en cuenta la riqueza del país, los factores culturales o la función de la mujer en la sociedad, y por supuesto la legislación en vigor.

Por su parte un estudio del Conseil Economique et Social (CES) agrupa los países según su proporción de TTP (datos del año 1993): menos del 10% en (Grecia, Italia, España, Portugal, Finlandia y Austria); del 10 % al 20% (Estados Unidos, Canadá, Alemania, Francia, y Bélgica); más del 20 % (Japón, Reino Unido, Dinamarca, Australia, Suecia, Noruega y los Países Bajos).

Estas son las tendencias que se descubren a lo largo del último tiempo:

El aumento es general, salvo en Grecia.

En los países del primer grupo, sobre todo en Europa del Sur, se observa un aumento ligero sobre una proporción de por sí modesta.

Dentro del segundo grupo, el crecimiento es mayor en Francia y Bélgica que en Canadá y Estados Unidos, países donde se estancó entre 1983 y 1992.

En los países del tercer grupo se produjo esa misma pausa , y sobre todo, en los países que ya tienen un fuerte porcentaje de trabajadores a tiempo parcial dentro del empleo total (del 17 al 25 %) parece haber un límite en torno al 25 % .<sup>38</sup>

Añadiremos que tiende a estabilizarse el porcentaje de mujeres en el empleo a tiempo parcial. Se ha observado asimismo, que los puestos a tiempo parcial de más de 30 horas son más frecuentes en aquellos países donde este régimen es habitual, y los puestos a tiempo completo de menos de 35 horas son más frecuentes en los países donde es poco corriente el tiempo parcial.<sup>39</sup> Dicho de otro modo, cabe deducir que la demanda de trabajo a tiempo parcial es menor cuando la jornada laboral normal es

---

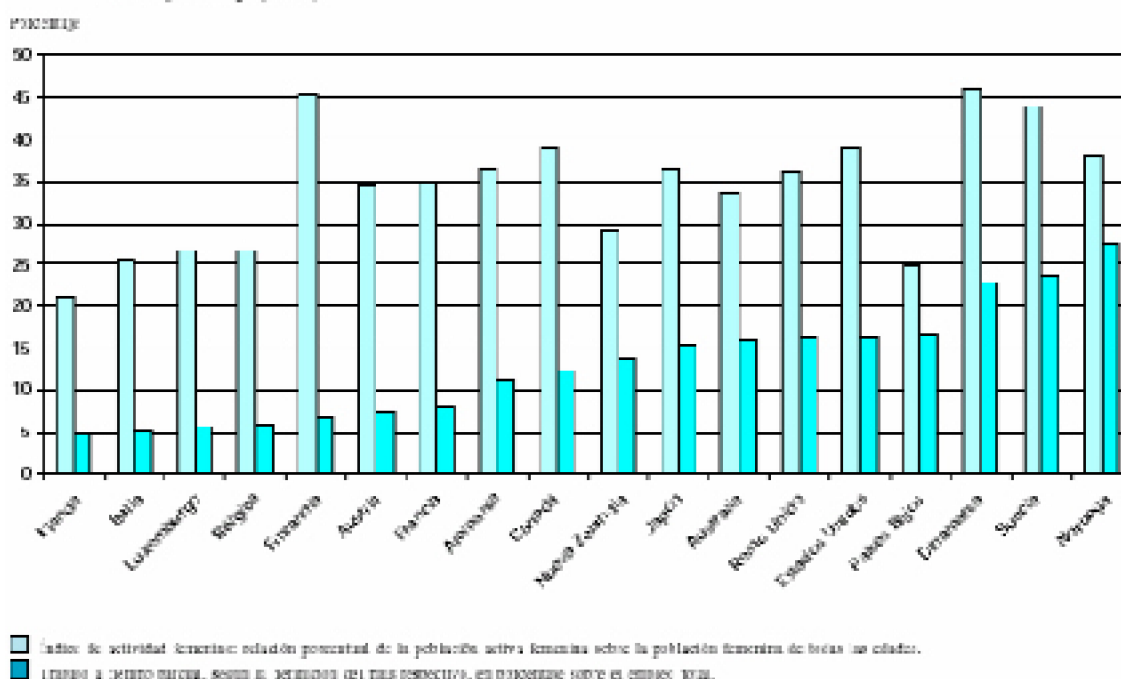
<sup>38</sup> CES , 1997, pp 49- 51.



relativamente baja; y la duración del trabajo a tiempo parcial es relativamente larga cuando es frecuente este régimen, como si hubiese convergencia entre la reducción de la jornada laboral normal y el trabajo a tiempo parcial.

De los datos precedentes se deduce que el grado de aceptación del TTP, aumenta a medida que se enriquecen los países, que aumenta la actividad laboral de las mujeres y que los servicios representan un parte cada vez mayor de la economía, pero tiene ciertos límites: donde está más difundido es sensible a retrocesos coyunturales y sobre todo acaba por estabilizarse en torno al 25 %, salvo en los Países Bajos.<sup>40</sup>

Gráfico 1. Trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino en 1980 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial)



Fuente: CEB, 1987, págs. 49 y 50; OCDE, 1987, cuadro 2, pág. 397, y OIT, 1987a, cuadro 1, págs. 1-11.

Gráfico 1. Trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino en 1980 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial).

<sup>39</sup> Van Bastelaer, Lemaitré, Marianna, año 1997.11 p.

<sup>40</sup> BOLLÉ, PATRICK. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116. (4). 622 p.

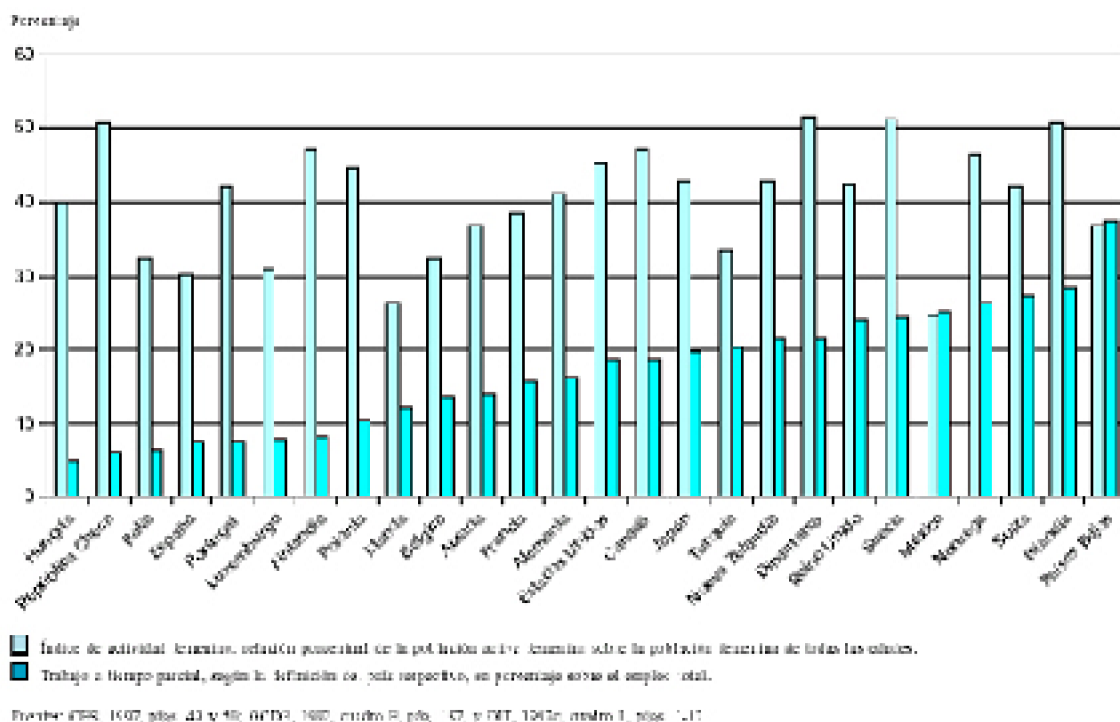


Gráfico 2. Trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino en 1995 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial)

**Fuente:** BOLLÉ, PATRICK. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116. (4).p 619-620.

Finalmente, consideramos interesante indicar los resultados de una de las últimas encuestas realizadas sobre esta materia en el año 1998, por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en la cuál se dan a conocer las preferencias de los trabajadores europeos acerca de las horas que desean trabajar y muestra las proporciones entre el empleo a tiempo completo y parcial.<sup>41</sup>

Sus principales resultados son :

Cuatro de cada cinco personas con una actividad por cuenta ajena trabajan a tiempo completo. Los hombres que trabajan a tiempo completo son la mayoría (91%), mientras que las mujeres lo hacen sólo en un 62%.

En la mayoría de los países, cerca de tres trabajadores a TTP son mujeres.

De la encuesta se desprende que el horario de trabajo semanal consiste como media en 39 horas, pero por lo general los entrevistados han manifestado su deseo de reducirlo a 34,5 horas.

El 47% piensa que pasar al TTP perjudicaría sus aspiraciones de ascenso y un número considerable de ellos (43%) comparte la opinión que los trabajadores a tiempo parcial están en peor situación en lo referente a los derechos laborales y a la seguridad social.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. 1998. Trabajo a tiempo completo o parcial: realidades y opciones.

La encuesta revela que en el año en que se realizó (1998), el 63% de la población en edad laboral en la Unión Europea y en Noruega ejercía una actividad por cuenta ajena: un 58 % de los hombres y un 42% de las mujeres. Más de la mitad de estos trabajadores tienen edades comprendidas entre los 30 y los 49 años, aunque las diferencias entre los hombres y las mujeres en los distintos grupos de edad son considerables.

La participación de la mujer disminuye con la edad mientras que la de los hombres se mantiene entre los distintos grupos etarios.

Cuatro de cada cinco trabajadores por cuenta ajena trabajan a tiempo completo, pero en este caso las diferencias entre hombres y mujeres son más significativas. Los hombres que trabajan a tiempo completo son la mayoría (91%), mientras que las mujeres sólo el 62%.

Se observan diferencias sustanciales entre ambos sexos en el reparto del empleo a tiempo completo, como se observa en el siguiente cuadro:

---

<sup>42</sup> Dicha encuesta se realizó en los principales países de la Unión Europea y en Noruega.

| País         | Total | Hombres | Mujeres |
|--------------|-------|---------|---------|
| Belgica      | 83    | 63      | 20      |
| Dinamarca    | 80    | 61      | 19      |
| Alemania     | 71    | 60      | 11      |
| Grecia       | 66    | 62      | 4       |
| España       | 65    | 75      | 10      |
| Francia      | 63    | 55      | 8       |
| Irlanda      | 62    | 50      | 12      |
| Italia       | 59    | 67      | 12      |
| Luxemburgo   | 57    | 67      | 10      |
| Países Bajos | 66    | 76      | 10      |
| Reino Unido  | 61    | 61      | 0       |
| Portugal     | 60    | 60      | 0       |
| Finlandia    | 60    | 47      | 13      |
| Suecia       | 73    | 63      | 10      |
| Noruega      | 74    | 70      | 4       |
| Francia      | 73    | 71      | 2       |

N.E. = todos los trabajadores por cuenta ajena

*Cuadro N° 5. Trabajo a tiempo completo en los quince Estados miembros y en Noruega. (%)*

**Fuente:** Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 1998. Trabajo a tiempo completo o trabajo a tiempo parcial: realidades y opciones. 2 p.

Los valores se invierten cuando se examina el desglose por sexos en el ámbito del trabajo a tiempo parcial. Como en el caso del trabajo a tiempo completo, las diferencias entre países son bastante significativas, pero en la mayoría de ellos cerca de tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

La edad es otra variable importante en la división del mercado laboral entre la actividad a tiempo completo y la actividad a tiempo parcial, pero este factor es sólo realmente trascendente cuando se analiza en combinación con el sexo. Como la mayoría de los hombres, también la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo completo, aunque en menor grado.

| Grupos por de edad<br>por detentos | Hombres |       |       |       |       |       | Mujeres |       |       |       |       |       |
|------------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                    | 16-19   | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-64 | 15-19   | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-64 |
| a tiempo completo                  | 57      | 87    | 95    | 55    | 72    | 81    | 55      | 72    | 60    | 60    | 60    | 43    |
| a tiempo parcial                   | 42      | 13    | 5     | 4     | 7     | 9     | 44      | 28    | 40    | 39    | 47    | 57    |
| no contesta                        | 2       | 0     | 1     | 1     | 1     | 0     | 1       | 1     | 1     | 1     | 1     | 4     |
| <b>TOTAL</b>                       | 107     | 100   | 177   | 100   | 100   | 100   | 100     | 177   | 100   | 100   | 100   | 100   |

Cuadro N° 6. Trabajo a tiempo completo y parcial, por sexo y por edad.

**Fuente:** Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 1998. Trabajo a tiempo completo o trabajo a tiempo parcial: realidades y opciones. 2 p.

La encuesta también contempló un aspecto relevante, que dice relación con qué tipo de empleo a tiempo parcial los trabajadores prefieren. Una cuarta parte de los trabajadores que actualmente ejercen una actividad a tiempo completo preferiría un trabajo a tiempo parcial, ya sea por tiempo indefinido (11%) ó por un tiempo determinado (12%), pero sólo el 14 % ha intentado efectivamente pasar al TTP. La mayoría de los trabajadores a tiempo completo que han manifestado su preferencia por el trabajo a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo parcial únicamente por un período limitado de dos años o menos.

A la pregunta sobre las preferencias respecto de los tipos de TTP, los entrevistados respondieron de modo más bien heterogéneo. Veamos el siguiente cuadro que así lo demuestra:

|   | Hombres (%) | Mujeres (%) | Total (%)  |
|---|-------------|-------------|------------|
| Un número reducido de horas por día laboral   | 22          | 30          | 26         |
| Algunos día a la semana   |             |             |            |
| A tiempo completo alternados con otros días libres  | 36          | 40          | 38         |
| Periodos de trabajo a tiempo completo alternado con periodos libres   | 14          | 9           | 12         |
| Acuerdo flexible sobre el horario laboral en que las horas efectivas de trabajo se fijen con una breve antelación | 23          | 17          | 20         |
| Otros conceptos   | 2           | 1           | 1          |
| No contesta   | 4           | 2           | 3          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b> |

*Cuadro N ° 7. Tipo de TTP preferido por los trabajadores a tiempo completo, según el tipo de TTP preferido.*

**Fuente:** Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. 1998. Trabajo a tiempo completo o trabajo a tiempo parcial: realidades y opciones. 5 p.

El análisis muestra que la influencia de la edad y la situación económica entre otros factores, son importantes. Sin embargo, el sexo es el factor que incide en mayor medida en la elección del horario.

El hecho de que la encuesta haya centrado el asunto en el tema del trabajo a tiempo completo/ parcial pone de relieve la importancia que el TTP tiene en estos días, especialmente para las mujeres.

Cabría pensar que siguiendo la tendencia que hemos venido analizado, el TTP seguirá aumentando, si consideramos que no está cercano aún el día de que desaparezcan sus causas: en los países desarrollados el sector de los servicios es efectivamente el yacimiento de empleos del futuro; la tasa de actividad femenina según las estimaciones y proyecciones de la Oficina de Estadística de la OIT, indican que continuará creciendo por lo menos hasta el 2010.<sup>43</sup>

## 2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

<sup>43</sup> PATRICK BOLLÉ. 1997. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo vol 116 (4). 621p.

La jornada parcial de trabajo presenta ciertas características que la diferencian de otras formas de prestación de servicios.

A continuación analizaremos las peculiaridades que ésta presenta en relación con aspectos tales como la edad, el sexo, el tipo de labor, etc.

### **2.3.1. Distribución del empleo a tiempo parcial según el sexo**

---

Como era de esperarse, en casi todos los países, la gran mayoría de las personas empleadas a tiempo parcial son mujeres. Esta es sin duda una de las características más notables del TTP. Tanto es así que el Estudio sobre el Empleo Parcial de la OIT, señalaba a modo de ejemplo que en los Países Bajos eran pocos los hombres que trabajaban a tiempo parcial, y la gran mayoría eran mujeres casadas y jóvenes solteras.

La mayor frecuencia del TTP entre las mujeres se destacó aún con mayor claridad cuando las cifras de dicho tipo de empleo se expresaron como una proporción del total de la fuerza de trabajo.

El número desproporcionado de mujeres empleadas conforme al régimen de jornada parcial es bastante previsible, ya que las mujeres buscan compatibilizar las responsabilidades familiares con sus empleos, al ser ellas las que absorben la mayor parte de esas responsabilidades, aunque la situación debe reconocerse está evolucionando.

Siguiendo un orden cronológico en el análisis de esta tendencia, el ya mencionado profesor europeo Chris De Neubourg señaló en su Estudio Cuantitativo sobre el Trabajo Parcial (1985), que tanto en 1973 como en 1983, la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

Así lo demuestran las estadísticas que son más que evidentes:

| País         | 1973  |             |            | 1983  |             |            |
|--------------|-------|-------------|------------|-------|-------------|------------|
|              | Total | J. Completa | J. Parcial | Total | J. Completa | J. Parcial |
| Alemania     | 35,6  | 30,9        | 92,0       | 38,6  | 30,9        | 91,9       |
| Canadá       | 34,2  | 29,4        | 67,9       | 41,9  | 36,5        | 71,3       |
| EE.UU        | 38,5  | 33,3        | 66,3       | 43,7  | 38,5        | 69,3       |
| Francia      | 38,5  | 29,6        | 93,7       | 40,7  | 36,0        | 84,6       |
| Japón        | 37,4  | 35,0        | 82,7       | 39,5  | 33,1        | 72,8       |
| Países Bajos | 22,8  | 20,1        | 80,9       | 33,1  | 20,8        | 78,4       |
| Reino Unido  | 36,5  | 26,7        | 92,3       | 40,9  | 28,9        | 89,6       |
| Suecia       | 40,8  | 29,9        | 87,4       | 46,3  | 32,2        | 84,2       |

*Cuadro N° 8. Porcentaje de trabajadoras en el empleo total, en el empleo a régimen de jornada completa y en el empleo a tiempo parcial, años 1973-1983*

**Fuente:** DE NEUBOURG, CHRIS 1985. Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104 (4). OIT. 493p.

A pesar de que el TTP fue teniendo mayor aceptación entre los hombres en casi todos los países examinados, el porcentaje femenino siguió siendo muy superior.

Por su parte, la proporción de trabajadoras a tiempo parcial se mantuvo, en general, relativamente estable desde el año 1973 a 1983 (siendo la excepción los Países Bajos).

44

<sup>44</sup> DE NEUBOURG, CHRIS. 1985. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104 (4). octubre- diciembre. 494 p.



| País         | Mujeres |                   | Hombres |                  |
|--------------|---------|-------------------|---------|------------------|
|              | 1973    | 1983              | 1973    | 1983             |
| Alemania     | 20,0    | 30,0              | 1,0     | 1,7              |
| Canadá       | 24,6    | 26,2              | 6,0     | 7,6              |
| EE.UU        | 26,8    | 22,3 <sup>1</sup> | 8,5     | 7,1 <sup>1</sup> |
| Francia      | 11,2    | 20,0              | 1,4     | 2,5              |
| Japón        | 34,1    | 29,2              | 1,5     | 7,1              |
| Países Bajos | 15,5    | 49,7              | 1,1     | 1,7              |
| Reino Unido  | 38,3    | 41,3              | 1,8     | 3,3              |
| Suecia       | 40,6    | 37,1              | 4,1     | 6,0              |

*Cuadro N° 9 .Trabajadores en régimen de jornada parcial en porcentajes del empleo total, según sexo, en 1973 y 1983.*

1.-En 1982: exclusivamente el trabajo a tiempo parcial voluntario.

**Fuente:** DE NEUBOURG, CHRIS 1985. Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104 (4). OIT. 494p.

En la actualidad, la tendencia de ser el TTP esencialmente femenino se ha mantenido, y son las mujeres las que siguen encabezando con amplio margen la fuerza de trabajo a tiempo parcial.

Finalmente, cabe señalar que según estimaciones y proyecciones de la Oficina de estadísticas de la OIT, la tasa de actividad femenina seguirá creciendo por lo menos hasta el año 2010. Lo anterior sin perjuicio de que se ha tendido a estabilizar el porcentaje de mujeres en el empleo a tiempo parcial.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> BOLLÉ, PATRICK. 1997. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?.Revista Internacional del Trabajo. Vol (116): pp.615-616

### 2.3.2. Distribución de la jornada parcial según la ocupación

---

La distribución por ocupaciones de los trabajadores a tiempo parcial en los diferentes países del mundo es posible calcular sólo de un modo aproximado. La importancia del TTP en ciertas labores se relaciona con la relevancia de dicha forma de empleo en el país en su conjunto.

Al tiempo de realizarse por la OIT el estudio del año 1963, eran escasos los países que disponían de estadísticas detalladas acerca de los trabajadores a tiempo parcial y, en todo caso, la clasificación de las ocupaciones y de las industrias no era uniforme en todos ellos.

Existían dos categorías de labores que contaban con el mayor número de trabajadores a tiempo parcial, tanto en los países económicamente desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo: la primera de ellas era la limpieza y trabajos análogos, incluido el servicio doméstico; la segunda categoría era la de los servicios profesionales.

En relación con la primer categoría, podemos señalar que en la República Federal Alemana, Argentina, Australia, Bélgica y en Canadá, el empleo a tiempo parcial en este tipo de actividades constituye una de las fuentes de empleo más importantes. Incluso en la India, donde se da muy poco el TTP, existe hasta cierto punto para el servicio doméstico en las grandes ciudades.

La importancia del TTP en este tipo de ocupaciones se demuestra claramente con el ejemplo de los Estados Unidos, país que en el año 1960 tenía 2.000.000 de trabajadoras de servicio doméstico a tiempo parcial, es decir, más de dos terceras partes de todas las trabajadoras de esa ocupación, a saber mujeres encargadas de la limpieza, damas de compañía, niñeras, etc, estaban empleadas a tiempo parcial.

Son múltiples las razones para que predomine el TTP en este tipo de labores: en algunos casos por ejemplo en la limpieza de tiendas y oficinas, lo requiere la naturaleza del trabajo; mientras que en otros se debe a la escasez de trabajadores dispuestos a efectuar esas labores a tiempo completo, a no haber suficiente trabajo para emplear personal a jornada completa, o al costo relativo de los servicios en cuestión. Sea cual fuere la causa, no hay inconveniente para organizar ese tipo de tareas de modo que se pueda ejecutar a tiempo parcial.

La segunda categoría de ocupaciones en la que se emplea gran número de trabajadores a tiempo parcial, es la de los servicios profesionales, incluso dejando de lado a personas, tales como médicos y abogados, que trabajan en forma independiente y están por ello libres de organizar la jornada como lo deseen. Esta categoría comprende p.ej. a médicos en servicios gubernamentales, hospitales e instituciones; veterinarios, químicos, enfermeras, así como maestros, bibliotecarios y trabajadores sociales. Además, muchos países empleaban a tiempo parcial personas capacitadas que, o bien se encontraban estudiando o no ejercían sus respectivas profesiones; en casi todos estos casos por haber escasez de personas con las calificaciones necesarias.

En los países donde el TTP se encontraba más difundido, tendía a concentrarse, además de las ocupaciones citadas, en tres sectores principales de actividad: comercio,

oficinas y servicios que no son ni la limpieza ni otras labores domésticas ya mencionadas.

Por ejemplo en Estados Unidos, 1.200.000 vendedoras, es decir, casi la mitad de las vendedoras del país, trabajaban a tiempo parcial; la difusión del empleo a tiempo parcial en ese sector parecía deberse a la escasez de personal adecuado ya la desigual distribución del volumen de trabajo urgente.

En relación con los trabajos de oficina podemos señalar que las razones que promovían la aplicación del TTP son similares a las del trabajo en el comercio. Además, los empleados de oficina a tiempo parcial se utilizan a menudo en pequeñas empresas que no necesitan personal a jornada completa.

Por su parte, los establecimientos de servicio que más utilizan personal a tiempo parcial son los restaurantes (cocineros, camareras), los salones de belleza, los espectáculos públicos (acomodadores, cajeros y personal de guardarropa) entre otros. También en este caso su existencia puede atribuirse, por lo menos en parte, al volumen desigual del trabajo o al número limitado de horas durante las cuales se requiere la colaboración de este personal.

En la industria manufacturera, el TTP sólo existía de acuerdo al estudio internacional mencionado al comienzo de estas líneas, en un número limitado de países. En Argentina p. ej., se observaba en las pequeñas industrias y en las industrias a domicilio, pero no en las grandes fábricas.

Al parecer, donde existía el empleo a tiempo parcial en las fábricas se debía frecuentemente a escasez de mano de obra, aunque en algunos casos puede reflejar el predominio de costumbres y tradiciones locales.

Finalmente, debe mencionarse la agricultura, actividad en la cual algunos países poseían cifras muy elevadas de empleo a tiempo parcial; pero la utilización de los datos estadísticos relativos a la agricultura presenta muchas dificultades. En primer lugar, la importancia de las cifras suele estar relacionada con la inclusión o la exclusión en las estadísticas de trabajadores no remunerados miembros de la familia, y sólo algunos países lo hacen con claridad. En segundo lugar, aunque las estadísticas que comprendieron menos de un número dado de horas pueden incluir las jornadas abreviadas involuntariamente en cualquier sector de ocupación, en la agricultura el trabajo a tiempo parcial regular puede revelar a menudo un subempleo crónico. En tercer lugar, las estadísticas del empleo a tiempo parcial de algunos países, no abarcaron al sector agrícola, de modo que no resulta posible obtener una impresión válida general sobre la existencia del empleo a tiempo parcial en la agricultura para los fines del referido estudio.

En la actualidad, lo cierto es que no han cambiado mayormente las ocupaciones que se prestan para este tipo de jornada.

Lo importante de destacar es que el sector de los servicios ha sufrido en el último tiempo un gran desarrollo, y se ha entendido que esa sería una de las razones para el auge que ha tenido el TTP en los últimos tiempos.

Podríamos decir entonces que en estos días las principales ramas de actividades en las que es frecuente el TTP son las siguientes: en primer lugar encontramos el sector

servicios, ámbito que ha crecido de un modo especial tanto por el porcentaje de ocupados sobre el total de sectores de la actividad como por el ritmo de crecimiento. Así se refleja en el Informe de la OCDE : “Employment Outlook 2001”, que apunta la continuación del crecimiento del sector servicios dentro del empleo total y señala que representa casi tres cuartos del total de empleos en la mayoría de los países de la OCDE.

También es frecuente el TTP en el comercio, en la industria y tratándose del sexo femenino es muy común la jornada parcial en el servicio doméstico puertas afuera.

### 2.3.3. Distribución de la Jornada Parcial por edad

---

En cuanto a la distribución del TTP por edades, el “Estudio internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial”, detectó una diferencia evidente entre las características de la edad de las mujeres y de los hombres que trabajaban a tiempo parcial, encontrándose principalmente las primeras en los grupos de edad comprendidos entre los 20 y los 50 años, es decir, esencialmente los años en que son mayores las obligaciones de familia.

En cambio, los trabajadores a tiempo parcial solían ser de más edad que las mujeres y un número importante de ellos eran jubilados que complementaban así sus ingresos.

No existe una pauta universal del TTP de los jóvenes de menos de 20 años, se trate de mujeres o de hombres; esto parece obedecer a las diferentes prácticas sociales en los distintos países, si bien en algunos de ellos la circunstancia de existir abundancia de empleos a tiempo completo para los jóvenes que salían de las escuelas tuvo seguramente cierta influencia.<sup>46</sup>

Entre las virtudes que normalmente se le atribuyen al trabajo parcial está la de permitir a los jóvenes incorporarse gradualmente al mercado laboral, a los trabajadores de edad a salir de él también en forma paulatina, y a las personas con responsabilidades familiares (principalmente mujeres) conciliar éstas con un empleo. Es por eso que el TTP está más extendido entre estas tres categorías de trabajadores.

En el estudio de la Comisión Europea titulado “L’ emploi en Europe” del año 1996, hallamos la siguiente comprobación: en toda la Unión Europea, sólo el 3% de los hombres de edad muy activa (24-49 años) ocupados durante el año 1995 trabajan a tiempo parcial, cifra que contrasta con el 25 % de los jóvenes de 15 a 19 años y la del 40 % de las personas mayores de 65 años que se encontraban empleados a tiempo parcial.

<sup>47</sup> .

Si tomamos el ejemplo de Francia se obtienen datos de magnitud comparable que inspiraron el siguiente comentario del Consejo Económico y Social (CES) de ese país: “Contra lo que se suele creer, no son las mujeres de edad intermedia (25-49 años) las que arrojan índices más elevados de trabajo a tiempo parcial, sino las más jóvenes y las mayores de 60 años. La dedicación parcial, no es pues, exclusivamente una manera de conciliar la actividad profesional y las responsabilidades familiares, sino a menudo

---

<sup>46</sup> OIT. 1963. Estudio Internacional sobre el Empleo a Tiempo Parcial. pp 459-461.

<sup>47</sup> COMISIÓN EUROPEA. 1996. L’ Emploi in Europe. Bruselas. Luxemburgo. 65 p.

corresponde a una fase de inserción laboral o de salida de la misma”.<sup>48</sup>

Dicho informe puntualiza que a principios de los años ochenta la situación era la inversa, pero desde hace ya quince años la actividad a tiempo parcial se ha difundido entre las mujeres más jóvenes “al extenderse el trabajo en prácticas y los contratos subvencionados, que la mayoría de las veces se proponen a tiempo parcial”<sup>49</sup>.

Otra hipótesis, que no contradice en absoluto la formulada por el CES, puede explicar también este fenómeno: la mejora de la posición de mujeres calificadas en el mercado laboral -en particular de su remuneración- ha llevado a un mayor número de las que se encuentran en edad más activa a preferir un trabajo a tiempo completo, en la medida en que sus recursos y la existencia de servicios de guardería se lo permitan.

En relación al TTP al final de la carrera profesional, han aparecido distintas formas de jubilación anticipada -motivadas frecuentemente por la saturación del mercado laboral o por el deseo de evitar despidos en los procesos de reestructuración-, con ayuda financiera del Estado o de los Fondos del seguro de desempleo. Para las empresas, las jubilaciones anticipadas tenían el grave inconveniente de provocar la pérdida, muchas veces grave de personas con muchos conocimientos y experiencia, de ahí que en varios países tales como España y Francia, se haya facilitado la jubilación escalonada, es decir, a tiempo parcial, para que los trabajadores más experimentados le trasmitan sus conocimientos a los trabajadores más jóvenes.<sup>50</sup>

En nuestro país la regla general coincide con la señalada por el Estudio Internacional del Empleo a Tiempo Parcial de la OIT. Generalmente es posible afirmar que los trabajadores a tiempo parcial se distribuyen mayoritariamente en los tramos de 25 a 54 años en forma bastante homogénea. Un cuarto de ello se concentra en el tramo de 25 a 34 años, un cuarto se ubica en el tramo de 35 a 44 años y un quinto lo hace en el tramo de 45 a 54 años. Si se examina esta información considerando el sexo, se observa una diferencia entre el empleo femenino y el masculino. Mientras que la distribución masculina es mucho más homogénea a lo largo de los tramos etarios, las mujeres se concentran más fuertemente en los tramos que van desde los 25 años a los 54 años, lo que coincide con el período de mayores responsabilidades familiares, específicamente en lo que se refiere a responsabilidades maternas.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> .BOLLÉ, PATRICK. 1997. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo. Vol (116).616 p.

<sup>49</sup> íbid, pág 79.

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> CEPAL. 2000. El trabajo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario?. Sandra Leiva. Santiago de Chile. Chile. 24p.

| Edad     | Hombres (%) | Mujeres (%) | Total (%) |
|----------|-------------|-------------|-----------|
| 15-24    | 18.57       | 12.9        | 15.59     |
| 24- 34   | 24.01       | 25.06       | 24.56     |
| 35-44    | 19.16       | 26.9        | 22.8      |
| 45-54    | 18.21       | 20.61       | 19.47     |
| 55- 64   | 11.85       | 10.62       | 11.2      |
| 65 y más | 8.21        | 4.72        | 6.38      |
| Total    | 100.0       | 100.0       | 100.0     |

*Cuadro N° 10 .Tramos etarios de los trabajadores a tiempo parcial , Chile, año 1994*

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN , año 1994.

### **2.3.4. Distribución de la jornada parcial por estado civil:**

El estado civil de las mujeres que trabajan a régimen de tiempo parcial es bastante influyente a la hora de determinar quienes son más propensas a desempeñarse con una jornada más reducida.

Según la información que nos aporta la OIT, en casi en todos los países, una gran proporción de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial estaban casadas al tiempo de realizarse el estudio internacional del año 1963.

A modo ejemplar está el caso de Estados Unidos, que en 1960, aproximadamente el 60% de las trabajadoras a tiempo parcial eran casadas, 15% divorciadas y el 25% solteras.

La proporción de trabajadoras a tiempo parcial que tenían hijos pequeños, aunque no tan elevada, era también considerable en muchos países.

Siguiendo con el caso de Estados Unidos, aproximadamente la mitad de las trabajadoras a tiempo parcial, en 1961, tenían hijos menores de 18 años, de ellas el 62 % tenían hijos de 6 a 17 años, y el 38 % hijos menores de 6. Muchos otros países que no disponen de cifras exactas indican que entre las trabajadoras a tiempo parcial predominan las mujeres con hijos en edad escolar.

Es digno de notar que, si bien no se disponía de estadísticas al respecto, hay ciertos indicios de que algunas personas solteras solicitaron empleos a tiempo parcial a causa de sus cargas de familia, p.ej. padres ancianos u otros parientes incapacitados.

En países donde el TTP no se hallaba muy difundido, este grupo de personas constituía una de las categorías más importantes de los trabajadores a tiempo parcial; como sucede con la mayoría de las mujeres casadas, no podrían trabajar todo el día lejos de sus hogares, pero a diferencia de lo que ocurre con las primeras, las personas solteras trabajaban más por necesidad que por elección.

Según los datos recogidos y analizados por el profesor Chris de Neubourg

en los países europeos varía bastante la proporción de mujeres casadas en el número total de trabajadoras en regímenes de dedicación parcial y plena, tal como lo demuestra el cuadro N ° 11.<sup>52</sup>

En 1983, el 79% o más de las trabajadoras a tiempo parcial en la República Federal Alemana, Francia, Países Bajos y el Reino Unido estaban casadas.

En cuanto a las de plena dedicación, el porcentaje de casadas era sensiblemente menor (38% en los Países Bajos a un 63% en Francia).

La diferencia es mucho más pequeña en Canadá, país en el cuál sólo eran mujeres casadas el 62,4% de las trabajadoras a tiempo parcial y el 60,8% de las plena dedicación.

---

<sup>52</sup> DE NEUBOURG , CHRIS.1985.Revista Internacional del Trabajo. Vol 104. (4). 496 p.

| País                  | 1973  | 1975 | 1977 | 1979  | 1983  |
|-----------------------|-------|------|------|-------|-------|
| <b>Alemania</b>       |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 52,9  | 53,2 | 52,1 | ..... | 50,7  |
| Jornada Parcial       | 46,8  | 46,8 | 46,1 | ..... | 46,1  |
| <b>Canadá</b>         |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | ..... | 38,8 | 39,5 | 38,8  | 40,8  |
| Jornada Parcial       | ..... | 63,7 | 63,2 | 61,5  | 52,4  |
| <b>Estados Unidos</b> |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 38,8  | 38,0 | 37,3 | 35,8  | ..... |
| Jornada Parcial       | 56,6  | 55,9 | 55,5 | 55,0  | ..... |
| <b>Francia</b>        |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 60,7  | 62,4 | 62,7 | ..... | 63,0  |
| Jornada Parcial       | 38,2  | 37,2 | 38,9 | ..... | 39,1  |
| <b>Países Bajos</b>   |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 34,1  | 36,1 | 44,9 | ..... | 38,0  |
| Jornada Parcial       | 77,6  | 63,0 | 60,9 | ..... | 79,1  |
| <b>Reino Unido</b>    |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 55,3  | 56,4 | 57,4 | ..... | 56,3  |
| Jornada Parcial       | 43,5  | 43,3 | 42,1 | ..... | 43,9  |
| <b>Suecia</b>         |       |      |      |       |       |
| Jornada completa      | 51,3  | 52,1 | 49,2 | 47,4  | ..... |
| Jornada Parcial       | 42,3  | 47,0 | 50,7 | 53,4  | ..... |

Cuadro N° 11. Porcentaje de mujeres casadas entre todas las trabajadoras en régimen de jornada completa y parcial, de 1973 a 1983.

**Fuente:** DE NEUBOURG, CHRIS 1985. Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104.(4).496 p.

En el caso de Chile, la Encuesta CASEN del año 1994, analizó el estado civil de los trabajadores a tiempo parcial, comprendiendo tanto hombres y mujeres. En esa oportunidad se observó que más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial eran casados (53%), mientras que sólo un tercio de ellos era soltero (29%). Se observan las mismas proporciones tanto en el empleo masculino como en el femenino.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> CEPAL. 2000. El trabajo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario?. Sandra Leiva. Santiago de Chile. Chile. 27p.



| Estado civil | Hombres (%) | Mujeres (%) | Total (%)  |
|--------------|-------------|-------------|------------|
| Casado       | 55.29       | 51.35       | 53.23      |
| Conviviente  | 6.7         | 6.45        | 6.57       |
| Anulado      | 3.87        | 0.65        | 0.39       |
| Separado     | 3.87        | 7.42        | 5.73       |
| Viudo        | 1.73        | 7.42        | 4.72       |
| Soltero      | 32.32       | 26.71       | 29.37      |
| <b>Total</b> | <b>100</b>  | <b>100</b>  | <b>100</b> |

*Cuadro N° 12 . Estado Civil de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, año 1994.*

**Fuente:** CEPAL. División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN, 1994.

### 2.3.5. Distribución de la Jornada Parcial según la calificación del trabajador

En cuanto a su calificación profesional, los trabajadores a tiempo parcial pueden encontrarse en todas las categorías de calificaciones.

En términos generales, se les exigen las mismas calificaciones que a los trabajadores a tiempo completo en los empleos correspondientes.

Existen, no obstante, dos excepciones: en primer lugar, los empleadores suelen mostrarse reacios a formar trabajadores a tiempo parcial para trabajos calificados ó que requieran cierta experiencia; por consiguiente, para estos empleos, los trabajadores a tiempo parcial debían tener para ser empleados, calificaciones superiores a las de los trabajadores a tiempo completo. Además, es usual que haya menos vacantes que solicitudes de trabajo a tiempo parcial, y por lo tanto las personas contratadas pueden resultar dotadas de mejores calificaciones que los trabajadores a tiempo completo, quienes se enfrentan con menos competencia.

En segundo lugar, para los puestos de suplentes a tiempo parcial -a diferencia del trabajo regular-en ocupaciones tales como hoteles y restaurantes, se emplean hasta

cierto punto, personas con calificaciones inferiores a las exigidas normalmente.

Hay pocos datos sobre la distribución de las calificaciones entre los trabajadores a tiempo parcial en proporción con la de los trabajadores a tiempo completo, pero hay indicios de que la proporción de trabajadores no calificados entre los primeros es más elevada.

Almismo tiempo debe señalarse también que en muchos países la fuerza de trabajo a tiempo parcial incluye un sector, pequeño pero importante de personas muy calificadas que trabajaban a tiempo parcial en las categorías técnica y profesional. Este grupo comprende, p.ej. , el personal médico y de enfermeras, el personal docente, etc.

De modo que la fuerza de trabajo a tiempo parcial tiende a concentrarse en ambos extremos de la pirámide de ocupaciones.<sup>54</sup>

A modo de síntesis de todas las características anteriormente señaladas, podemos concluir que el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por ser una modalidad de contratación elegida principalmente por mujeres, ya que les permite conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones laborales.

En relación con las ocupaciones que se prestan más fácilmente a este tipo de jornada se encuentran los servicios profesionales y las labores relativas al sector de los servicios.

Tratándose de los grupos etarios más proclives al TTP, se ha señalado entre sus virtudes, la de permitir a los jóvenes incorporarse gradualmente al mercado laboral, a los trabajadores de edad a salir de él también en forma paulatina, y a las personas con responsabilidades familiares (principalmente mujeres) conciliar éstas con un empleo. Es por eso que el TTP está más extendido entre estas tres categorías de trabajadores.

Otro aspecto digno de considerarse a la hora de caracterizar el TTP es el estado civil de los trabajadores: generalmente se trata de mujeres casadas o bien de personas solteras que optan por un empleo a tiempo parcial a causa de sus cargas de familia.

Finalmente otro aspecto caracterizador de la jornada parcial es la calificación profesional del trabajador: los trabajadores a tiempo parcial pueden encontrarse en todas las categorías de calificaciones. En general, se les exigen las mismas calificaciones que a los trabajadores a tiempo completo, incluso a veces se trata de personas muy calificadas que trabajaban a tiempo parcial en ciertas labores muy específicas.

## 2.4. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

La jornada parcial de trabajo puede ser clasificada atendidos distintos criterios, siendo los más relevantes los que a continuación señalamos:

---

<sup>54</sup> O.I.T. "Estudio ... 1963 . 464 p.

### 2.4.1-Enrelación a su causa u origen

---

- a) Trabajo en jornada parcial voluntario
- b) Trabajo en jornada parcial involuntario

Esta distinción dice relación con el nacimiento del TTP, el cual generalmente en los países económicamente desarrollados es voluntario, ya que los trabajadores sujetos a este sistema optan por él para disponer de tiempo que dedicar a su familia, a otras actividades, o en el caso de quienes están por finalizar su vida económicamente activa, desean hacerlo en forma paulatina, o incluso una vez jubilados, quieren seguir realizando alguna actividad remunerada.

Distinta es la situación de los países subdesarrollados, en los cuales a causa de los altos niveles de desempleo es frecuente se recurra a esta forma de trabajo en atención a que puede no existir la posibilidad de trabajar en jornada completa o alguna mejor alternativa de desarrollar una actividad remunerada. Es más, incluso en países económicamente desarrollados, se ha señalado que muchos trabajadores aceptan empleos en jornada parcial porque no lo encuentran en régimen de jornada completa.

### 2.4.2.-En relación a su duración en el tiempo

---

- a) Trabajo en jornada parcial permanente
- b) Trabajo en jornada parcial transitorio

La primera de estas categorías se concentra en labores que por su propia naturaleza, debido a la índole del trabajo, se desarrollan en un horario más breve que el normal, como ocurre, p.ej. con las labores de limpieza; existe también otras labores que, por resultar especialmente agotadoras, es necesario realizarlas en jornadas más cortas para proteger la salud de quien las desempeña, citándose el ejemplo de las telefonistas encargadas de los servicios internacionales.

Por su parte, el TTP transitorio tiene lugar sobre todo, en el comercio, debido al aumento del volumen de trabajo en determinadas épocas del año, determinados días de la semana, o incluso ciertas horas del día en establecimientos que no cuentan con suficientes puestos de trabajo a tiempo completo para hacer frente al recargo.

Dentro de esta categoría podemos también incluir aquellos puestos de trabajo creados según esta modalidad, en épocas de altos niveles de desempleo, y que pueden permitir a trabajadores cesantes acceder al mercado de trabajo.

Existe otra posibilidad de aplicación, que consiste en impedir que trabajadores de jornada completa no salgan del mercado laboral en época de crisis mediante un despido, conservando su puesto de trabajo y la posibilidad de desempeñarse nuevamente en la jornada normal una vez , superadas las dificultades.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> ESCOBAR SILVA, LORETO.1993. El Trabajo a tiempo parcial. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile, Universidad de Chile.

### 2.4.3.-En relación a la naturaleza de las labores realizadas:

---

a) Trabajo en jornada parcial calificado

b) Trabajo en jornada parcial no calificado

La primera categoría se refiere a la de servicios profesionales, en la cual además de considerar a médicos y abogados, que trabajan de manera independiente y por lo tanto son libres de organizar su jornada de trabajo como lo estimen conveniente, se encuentran incluidos, entre otros, aquellos profesionales que se desempeñan en hospitales, instituciones educacionales o servicios públicos, incluyéndose aquí a enfermeras, investigadores, profesores, etc.

Muchas veces, estos trabajadores, de gran competencia profesional, no están dispuestos a trabajar a tiempo completo en atención a que los ingresos no son lo suficiente atractivos.

La segunda de estas categorías está dada por todas las labores que se realizan en el sector de los servicios, como las de limpieza y otras similares, incluido el trabajo doméstico; asimismo, se consideran otras labores en oficinas, en el comercio y otros servicios.

En general, se trata de empleos desempeñados por trabajadores que ni tienen ni requieren para ello de una preparación demasiado exigente.

### 2.4.4.-En relación a la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial

---

a) Contrato de tiempo parcial ex novo (singular)

b) Contratos de tiempo parcial compartidos: Hay varias modalidades, se distinguen principalmente:

→ **Contratos de Solidaridad**

↘ **Job Sharing**

Existe una diferencia de orden genético entre el contrato parcial ex novo y el que surge como consecuencia de la reducción de la jornada de un anterior trabajo a tiempo completo. Pero además existe una diversidad funcional del hecho de que, o bien el contrato a tiempo parcial se configure a se stante o que, por el contrario nazca a la vida del Derecho ligado a otros contratos, también a tiempo parcial, bajo cualquiera de las múltiples formas de empleo compartido imaginables.

La distinción tiene importancia desde el punto de vista funcional, por cuanto el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato a tiempo parcial compartido reviste ciertas peculiaridades, tanto en lo que dice relación con los contratos a tiempo

parcial “singulares” como entre cada una de las modalidades de CTP “compartidos”.

Dentro de los llamados contratos a tiempo parcial “compartidos”, existentes en varios países de Europa, se distingue dos grandes grupos: en primer lugar está el integrado por los que, tanto en Francia como en Italia, son llamados “contratos de solidaridad”, cuya característica definitoria consiste en que se procede a la reducción de la jornada de un contrato preexistente para permitir la contratación de otro trabajador (con lo que habrá dos contratos a tiempo parcial, donde antes había sólo uno de tiempo completo), o bien el mantenimiento de ese contrato preexistente que de no mediar la reducción de la jornada, debería ser extinguido. En ambos casos, el Estado interviene para financiar-total o parcialmente- la pérdida de remuneración experimentada por el trabajador antiguo.

Cuando el financiamiento consiste en adelantar el pago de la parte proporcional de la pensión de jubilación (que será por tanto una jubilación parcial y anticipada), nos encontraremos ante una subespecie de contrato de solidaridad, que en el ordenamiento jurídico español toma el nombre de “contrato de relevo”.

El segundo grupo de contrato a tiempo parcial del tipo “compartido” es el que los ordenamientos jurídicos anglosajones denominan “job sharing”, figura que puede instrumentarse de diversas formas, pero cuyo rasgo definitorio común es el de no responder a una simple política de empleo- defensiva de los puestos de trabajo existentes o promotora de nuevas contrataciones aunque sean a tiempo parcial -como ocurre en los contratos de solidaridad, sino que el empleo compartido ex novo por dos o más trabajadores, se concibe por éstos como una forma más adecuada a sus propias pretensiones laborales, y al mismo tiempo, la empresa cree encontrar ventajas en esa fórmula contractual.



# CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL TIEMPO PARCIAL

## 3.1. RAZONES PARA OPTAR POR EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

A la hora de investigar profundamente el tema de la jornada parcial, nos encontramos con la necesidad de responder una de sus mayores interrogantes: ¿Por qué optar por un trabajo a tiempo parcial? ¿Es una decisión del trabajador, o una imposición por parte del empleador?

Primero analizaremos los móviles del trabajo parcial desde el punto de vista del empleador.

Las empresas organizan este tipo de empleo por diferentes razones, generalmente vinculadas con sus condiciones particulares.

Indudablemente una de las razones más importantes es la escasez de mano de obra. Así, se ha señalado en reiteradas ocasiones, que los empleadores estarían dispuestos a organizar empleos a tiempo parcial para resolver los graves problemas de carencia de trabajadores y para atraer al mercado del empleo a personas -especialmente

mujeres casadas- que no pudieran o no quisieran dedicarse a una ocupación a tiempo completo.

Asimismo, el trabajo a tiempo parcial ayudaría a resolver la falta de ciertos tipos de personal especializado. Muchas veces no es posible contar con personal profesionalmente capacitado a tiempo completo, y eso lleva las empresas a organizar, en la medida de lo posible, empleos a tiempo parcial.

Una segunda causa invocada para organizar el trabajo a tiempo parcial es el volumen y la naturaleza de las labores. Cuando no se justifica el empleo a tiempo completo, como p. ej, en labores del servicio doméstico en fábricas y oficinas, se recurre normalmente a los trabajadores a tiempo parcial. Además, en ciertas industrias y ocupaciones, los trabajos podían ser tan intensos y pesados que la ocupación a tiempo completo fuese especialmente agotadora.

Por otra parte es necesario tener presente que hay casos en que las condiciones de trabajo son difíciles o desagradables y en que los empleos en cuestión no presentan atractivo para los trabajadores a tiempo completo, los empleadores aceptan la oferta de los trabajadores a tiempo parcial a fin de resolver la escasez de trabajadores a tiempo completo.

La tercera razón que induciría a pensar que los empleadores recurren a la organización de empleos a tiempo parcial obedece a la necesidad de satisfacer las grandes presiones de la demanda y del trabajo durante el día o la semana. En ciertos casos, la organización de este tipo de labores a tiempo parcial se efectúa para ajustarse a presupuestos restringidos, tales como en los pequeños comercios u oficinas, que no en general no están en condiciones de contratar trabajadores a tiempo completo.

Una cuarto argumento que se podría señalar es que el TTP permitiría ampliar la explotación de sus fábricas, estableciendo, p. ej, un turno de noche complementario a tiempo parcial, además de la jornada normal de trabajo. En algunas empresas existen largas jornadas de trabajo y no desean que sus trabajadores a tiempo completo efectúen regularmente horas extraordinarias, recurriendo en consecuencia a los trabajadores a tiempo parcial. Es también evidente que el recurrir a los empleos a tiempo parcial ha constituido un medio de los empleadores para facilitar la sustitución del personal a tiempo completo, como p.ej, para concederles un día libre por semana.

Otra razón sería que en algunos casos, los empleadores desean contar con los servicios de trabajadores de gran competencia profesional que no están dispuestos a trabajar más a tiempo completo.

Los empleadores comenzaron a recurrir a esta organización de las labores en razón del mayor rendimiento de los trabajadores a tiempo parcial, ya que suele haber menor ausentismo laboral, menos fatiga, etc.

Se ha señalado además en algunas oportunidades que se recurre a este empleo porque sería menos oneroso para el empleador, dado que los trabajadores a tiempo parcial suelen, por lo general, estar dispuestos a aceptar, particularmente, salarios más bajos y no insistir en la obtención de prestaciones marginales. Muchas veces los empleadores recurrían a los trabajadores a tiempo parcial porque así podían evitar el



cumplimiento de determinadas obligaciones legales en cuanto a salarios, permisos, gratificaciones, etc.

En la actualidad esta razón ya no es relevante como en tiempos anteriores, ya que en las diversas legislaciones como en la nuestra, se les reconocen a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, igualdad asimismo reconocida por el Convenio Num. 175 de la OIT (1994) y por la Recomendación Num. 182 de la misma organización internacional.

En nuestra legislación al regularse la jornada parcial se incorporó también este reconocimiento de igualdad de derechos entre los trabajadores a jornada part - time y los de jornada completa.

Durante mucho tiempo a los empleadores se les olvidó el necesario equilibrio que debe existir entre la vida personal del trabajo y la vida de éste al interior de la empresa.<sup>56</sup> Muchas veces los trabajadores se sienten presionados a quedarse hasta más tarde por una ley implícita de la organización: "Si te vas temprano, no estás comprometido".

El balance entre la vida y el trabajo es una responsabilidad compartida entre el trabajador y el empleador y en este sentido la implementación de la jornada parcial de trabajo por parte de la organización sería una vía efectiva para facilitar dicha conciliación de estos intereses.

Ahora bien, las razones para optar por el TTP desde el punto de vista del trabajador, son muy variadas y suelen tener relación tanto con factores económicos como con elementos de otra naturaleza.

Constituyen razones fundamentales tanto la negativa a trabajar a tiempo completo como la incapacidad personal, así como también determinadas circunstancias familiares o personales.

Una de las razones más comunes es la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo adecuado y conveniente, factor que es difícil de interpretar en las decisiones individuales para tratar de ejercer un empleo a tiempo parcial, ya que no estaríamos frente a una decisión libre y voluntaria sino más bien ante una imposición por las condiciones del mercado laboral.

Sabemos que hay tres grandes grupos de trabajadores que están más predispuestos a trabajar a tiempo parcial: las mujeres, los jóvenes y las personas de edad. ¿Qué razones tendrán estas personas par optar por el TTP?.

Respecto de las mujeres, las razones son evidentes, ya que ellas son las principales encargadas de sobrellevar las responsabilidades familiares, sobre todo aquellas que dicen relación con la crianza y el cuidado de los hijos. Para la mayor parte de las trabajadoras casadas que trabajan a tiempo parcial , la necesidad o el deseo de aumentar sus ingresos familiares, unido a la imposibilidad de dedicarse a una actividad a tiempo completo en razón de sus responsabilidades domésticas, han constituido la razón fundamental de buscar y aceptar un empleo a tiempo parcial.

---

<sup>56</sup> FISHMAN, DAVID.29 de Septiembre del 2003. El equilibrio entre la vida y la empresa. <[http: www.elmercurio](http://www.elmercurio) >. Diario El Mercurio. [fecha consulta 12 de octubre 2003].

Por otra parte, se está produciendo un notable cambio en el papel que la mujer de hoy juega en la sociedad, convirtiéndose en una necesidad el desarrollarse como mujer, y dentro de ese desarrollo integral está sin duda el trabajar y el deseo de las mujeres de gozar de una mayor independencia económica y personal.

En el caso de las mujeres divorciadas o separadas con frecuencia se señala la carencia o la insuficiencia de la pensión alimenticia o la falta de un apoyo económico adecuado como la razón para tener que trabajar y conciliar al mismo tiempo el papel de madres a través de un trabajo part-time.

En general se alude como razones fundamentales de las mujeres para optar por el TTP, su aspiración de obtener estímulos mentales y una satisfacción intelectual que no encuentran en las faenas domésticas y el mantener una relación constante con el mundo del trabajo y poder desplegar aptitudes y conocimientos profesionales.

En relación a los jóvenes, la razón principal para dedicarse a una actividad part-time es la de solventar, al menos en parte, sus gastos personales y de estudio. Además el TTP suele constituir con frecuencia un medio para adquirir experiencia práctica en actividades que le interesen y una forma de ingresar gradualmente al mundo laboral.

Por su parte para las personas de edad, su ocupación a tiempo parcial obedece con frecuencia a la necesidad o deseo de complementar sus pensiones o prestaciones de vejez, o al deseo de continuar trabajando después del retiro, pero no con la misma intensidad.

Por razones sociales y psicológicas, los trabajadores de edad avanzada desean a menudo proseguir sus actividades en empleos a tiempo parcial, en lugar de desempeñar una ocupación a tiempo completo o de no trabajar en absoluto. Esta categoría de trabajadores puede experimentar así el sentimiento de ser útiles a la sociedad, concediendo a ello tanto valor como a los ingresos suplementarios que pudieran percibir de continuar participando limitadamente en una actividad económica.

El estado de salud delicado es también una de las razones que se cita con frecuencia para explicar por qué gran número de hombres y mujeres trabajaban a tiempo parcial, en lugar de dedicarse a una actividad a tiempo completo. En algunos casos las incapacidades físicas imponen a las personas que las padecen una jornada de trabajo parcial, en otros casos la actividad limitada es una medida necesaria durante un período más o menos prolongado de convalecencia.

Finalmente, sin duda otro de los interlocutores sociales que debe manifestarse frente al empleo parcial es el Estado: para los gobiernos, el trabajo en régimen de dedicación parcial podría llegar a ser no solamente un modo de aumentar la oferta de mano de obra en un momento de escasez de la misma, sino también un instrumento normativo que facilite una distribución más equilibrada del trabajo, remunerado o no, entre los sexos o que permita redistribuir el volumen de trabajo entre quienes ya tienen empleo y los desempleados, cuando persista la escasez en regímenes de jornada completa.<sup>57</sup>

Como se puede apreciar a simple vista, las razones para buscar un trabajo a tiempo

---

<sup>57</sup> OIT. 1985. Revista Internacional del trabajo, vol 104 (4).

parcial resultan complejas y difíciles de interpretar, particularmente al intentar establecer el grado en que se busca y acepta este tipo de empleo a título verdaderamente voluntario, ya que la incapacidad de encontrar una ocupación a tiempo completo es un factor que se menciona con frecuencia entre las razones que obligan a aceptar trabajo a tiempo parcial.

## 3.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual que no obstante haber tenido un extraordinario desarrollo en los últimos tiempos, principalmente en los países europeos, es objeto de halagos por parte de algunos sectores como también de las más encendidas críticas.

A continuación examinaremos en primer lugar las ventajas que normalmente se le reconocen al TTP:

**Aumenta y diversifica la contratación.**: el TTP permite a los gobiernos impulsar la creación y diversificación del empleo, puesto que se adapta mejor a las condiciones del mercado laboral. Es decir, aumentaría la contratación y ofrecería oportunidades de empleo a aquellas personas con dificultades: jóvenes en busca del primer empleo; mujeres que no quieren interrumpir su desarrollo profesional a causa de su maternidad, o que quieran compatibilizar sus responsabilidades familiares con su vida profesional; personas de edad que utilizan la jornada parcial de trabajo como una forma paulatina de abandonar la actividad laboral, a la vez de satisfacer sus necesidades económicas al complementar sus pensiones como necesidades psicológicas al sentirse todavía activos y útiles para la sociedad.

En los países con tasas de desempleo elevadas los gobiernos tratan de fomentar la contratación a tiempo parcial dotándola de ventajas que la hagan atractiva para el empresario, en forma de prestaciones, bonificaciones de la cuota empresarial a la seguridad social e incentivos fiscales.<sup>58</sup>

**Mayor flexibilidad en la organización:** para las empresas, esta modalidad representa un instrumento de flexibilidad en la organización y permite ajustar los flujos de trabajo a los tiempos y necesidades cambiantes del mercado.

**Mejora la eficiencia de los trabajadores y aumenta la producción:** varios estudios realizados revelan que la productividad y eficiencia de un trabajador a tiempo parcial es mayor que la de uno a tiempo completo, ya que trabajan con mayor intensidad, y los índices de ausentismo son menores.

**Mejora el equilibrio personal :** el TTP supone alcanzar un equilibrio psicológico y profesional gracias a la conciliación de trabajo y familia. La empresa de hoy es consciente de que está compuesta por personas diferentes, mujeres y hombres que con sus valores,

<sup>58</sup> MARTÍ CARLOS, GÓMEZ SANDALIO. 1999. ¿Una solución para conciliar trabajo y familia?. <<http://www.ee-iesse.com>>.

motivaciones y circunstancias familiares, se han convertido en el activo máspreciado.

La empresa en su afán de fidelizar el talento, es cada vez más receptiva a las nuevas necesidades y demandas que se le plantean, y es consciente que debe ganarse la confianza de las personas, ya que la confianza es la piedra fundamental para desarrollar una cultura integradora y solidaria, que hoy en día es la ventaja competitiva más segura.

**Ofrece oportunidades de trabajo especialmente a las mujeres**, ya que los países con tasas más altas de contratación a tiempo parcial son los mismos en los que las tasas de actividad de las mujeres son más altas.

Realizada esta breve enumeración de las principales ventajas que generalmente se le reconocen al trabajo part-time por los distintos autores que se han referido al tema, nos cabe realizar algunas observaciones respecto de algunos puntos: en relación a la mayor flexibilidad que aportaría a la empresa estamos de acuerdo con dicha afirmación, ya que permitiría ajustar la jornada a la cantidad de trabajo existente en un momento determinado, optimizando de esta manera los recursos de la empresa. El inconveniente que vemos allí sería eso sí la incertidumbre que podría eventualmente tener el trabajador acerca de cuáles serían precisamente estos períodos de mayor demanda y por lo tanto de jornada laboral más extensa, desventaja que podría en parte resolverse mediante la entrega oportuna de dicha información por parte del empleador, de modo tal que le permita al trabajador organizar con anticipación sus otras obligaciones.

En relación con el mejor desempeño de este tipo de trabajadores, creemos que es algo muy subjetivo. Si bien la Teoría de los Rendimientos decrecientes demuestra que, a diferencia de lo que pudiera pensarse, a mayor jornada de trabajo, es menor la producción del trabajador, ya que éste se ve afectado por el cansancio, pensamos que podría ser perfectamente factible en la práctica, que un trabajador part-time tenga dos o más empleos de medio tiempo, y deba además desplazarse largas distancias de un trabajo a otro, lo cuál evidentemente ocasionaría que en el segundo o tercer empleo part-time que desarrolla durante el día, su nivel de concentración y rendimiento se verá igualmente afectado por el stress y el cansancio, igual o incluso más que un trabajador a tiempo completo.

El trabajo a tiempo parcial, a pesar de las ventajas que ofrece, es asimismo es objeto de críticas provenientes de los distintos sectores de la sociedad.

Dentro de sus desventajas suelen señalarse:

**Discriminación de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial:** muchas veces quienes trabajan en régimen de jornada parcial son discriminados por el hecho de trabajar menos horas en relación a aquellos que laboran en jornada completa y en análogo trabajo.

Podrían distinguirse dos ámbitos de discriminación:

a.-Aquella que deja a los trabajadores a tiempo parcial fuera de la esfera de protección de leyes y reglamentos y;

b.-Aquella que impone a los trabajadores a tiempo parcial una retribución remuneratoria calculada a tasas inferiores respecto de las empleadas para calcular la remuneración de trabajadores de jornada completa que prestan servicio análogo.<sup>59</sup>

En relación con la protección jurídica en contra de la discriminación, es necesario señalar que para preparar la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo que adoptó el Convenio y la Recomendación sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (Convenio Num. 174 y Recomendación Num. 182 ), la OIT redactó un primer informe sobre las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial (OIT, 1992). El informe terminaba con un cuestionario para los estados miembros, cuyas respuestas se sintetizaron en un segundo informe, (OIT, 1994). Ambos documentos presentan un panorama del trabajo a tiempo parcial y de las legislaciones relativas al tema en el mundo.<sup>60</sup>

En promedio, los trabajadores a tiempo parcial ganan menos por hora que sus homólogos a tiempo completo. Puede suceder que la diferencia se produzca en una misma empresa y en trabajos equivalentes, pero es más bien raro. La diferencia se hace patente considerando a los trabajadores en grupo, y ello por varios factores: los asalariados a tiempo parcial suelen trabajar en sectores, y dentro de ellos, en actividades en que se pagan tasas modestas en comparación con la media nacional. También suelen ejercer empleos de poca categoría y se les excluye de los puestos de supervisión (OIT, 1992).

Además, están en desventaja en lo que se refiere a días de vacaciones pagadas, indemnizaciones por enfermedad, derechos vinculados a la antigüedad, etc. A este respecto tiene gran importancia la cuestión de los horarios, pues es frecuente que sólo se reconozcan algunos derechos a partir de un número mínimo de horas de trabajo, p. ej. en lo relativo a la indemnización por despido o a determinadas prestaciones.

Por otra parte, el considerable porcentaje de mujeres y jóvenes de 15 a 25 años dentro de los trabajadores a tiempo parcial explica también la diferencia de remuneración, pues aquellas son víctimas de discriminación comprobada en ese terreno, y éstos están ingresando al mercado laboral. En cuanto a las mujeres, cabe pensar además que el nexo de causalidad opera en ambas direcciones, pues sus remuneraciones son inferiores en promedio, porque son las que más trabajan a tiempo parcial.

Señalando que el Convenio num. 100 de la OIT, sobre "Igualdad de las Remuneraciones" (1951), había sido ratificado por 111 Estados Miembros en Enero del año 1992, la OIT recordaba que entonces la "cuestión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cobra mucha importancia en lo que atañe a la remuneración y las asignaciones de las personas que trabajen en régimen de dedicación parcial, dado que entre ellas predominan las mujeres".(OIT , 1992).

Puede parecer ilógico, pero los trabajadores a tiempo parcial tropiezan también con problemas en lo que se refiere al tiempo de trabajo. A menudo las horas extraordinarias sólo se les pagan a la tarifa superior cubierto el horario a tiempo completo.

Por afán de flexibilizar, algunas empresas contratan personal a tiempo parcial para que trabajen relativamente pocas horas en épocas normales, pero que haga muchas horas extraordinarias en los períodos de mayor actividad.

---

<sup>59</sup> Boletín Oficial del Trabajo. N ° 89/ 96.

<sup>60</sup> OIT. 1997. Revista Internacional del trabajo, vol. 116(4).

Así, el informe de la OIT constataba que los trabajadores a tiempo parcial se encuentran frecuentemente desfavorecidos, individual o colectivamente, en lo referente a: la remuneración, directa o indirecta, las prestaciones de seguridad social; materias relativas a la higiene y la seguridad en el trabajo, la participación en actividades sindicales o en la representación del personal.

Además la degradación de las condiciones del empleo a tiempo parcial puede dar lugar, en virtud de “de la nivelación por abajo” al deterioro de la situación de sus colegas a tiempo completo. De ahí que el Convenio num.175 haya establecido ciertas normas mínimas -basadas en los principios de proporcionalidad y no discriminación-relativas a empleo a tiempo parcial.

**Afecta las posibilidades de progreso profesional:** esta es la llamada discriminación “invisible”, por ser más difícil de medir, y afecta a las posibilidades de ascenso y de carrera.

Teniendo en cuenta la cultura existente en las empresas que valora de manera excesiva las horas “invertidas” en la empresa, y la convicción de que no se puede desempeñar un cargo de responsabilidad a tiempo parcial, los empleados a tiempo parcial están en clara desventaja respecto de los empleados a tiempo completo, tanto para su formación como su promoción.

Un estudio realizado por la “European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, concluye que el 47 % de los trabajadores a tiempo completo considera que trabajar a tiempo parcial perjudicaría su carrera.<sup>61</sup>

**Permanencia :** los trabajadores a tiempo parcial tienen unos niveles medios de permanencia inferiores a los trabajadores a tiempo completo. Según el Informe de la OCDE “Employment Outlook 2001”, en los países de la Unión Europea, los trabajadores a tiempo parcial permanecen menos de cinco años trabajando en la misma empresa.

**Voluntariedad :** en Europa, un porcentaje alto de trabajadores (60% según el Informe de la Comisión Europea “Employment in Europe 2001”) opta voluntariamente por prestar sus servicios en jornada reducida, de manera que les permita compatibilizar el trabajo con otras actividades.

Por el contrario en España, aunque no existe el dato comparable, se puede afirmar que el porcentaje de personas que trabajan en régimen parcial por no querer hacerlo en jornada completa es mucho más reducido.

**No es claro que el TTP permita conciliar el trabajo con la familia,** ya que muchas veces las personas que se desempeñan en jornada part-time, en ciertas ocasiones, deben seguir trabajando en sus hogares, después de la jornada que cumplen en la empresa, lo que hace que en definitiva no se trate efectivamente de una jornada parcial, sino que se trabaja igual o incluso más que a tiempo completo pero con menor remuneración.

**Excesiva feminización de la jornada parcial, con las consiguientes desventajas para el sexo femenino:** teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores a tiempo

---

<sup>61</sup> MARTÍ CARLOS, GÓMEZ SANDALIO.1999. ¿Una solución para conciliar trabajo y familia?.<<http://www.ee-iesse.com>>.

parcial son mujeres, esta presencia mayoritaria ha sido contraproducente con respecto a la igualdad que debe existir entre ambos sexos:

1-La liberación de horas de trabajo remunerado no es paralela con la liberación de tiempo de las tareas domésticas. El tiempo fuera del trabajo remunerado está dedicado sobre todo a las tareas domésticas, mientras que el tiempo de ocio o formación se mantiene relativamente constante y no se desarrollan nuevas oportunidades para el uso del tiempo libre.

El trabajo remunerado a tiempo parcial sirve para afrontar la sobrecarga de trabajo doméstico, en lugar de poder trasladar más responsabilidades a otras personas de la familia. La doble carga sería paradójicamente más pesada para la mujeres que trabajan en jornada reducida;

2. El hecho de que las mujeres “elijan” trabajar con jornada reducida por motivos familiares hace que su actividad profesional quede relegada a un segundo plano o sea considerada marginal o de ayuda;

La reducción del tiempo de trabajo deteriora seriamente la capacidad competitiva de las mujeres en el mercado laboral, con posibilidades de promoción de carrera limitadas o por caminos menos lucrativos. Los hombres en este tipo de contratación suelen ser prejubilados o estudiantes, de modo que no interrumpen su carrera profesional.

Estos han sido los argumentos que los estudiosos del tema generalmente han señalado como desventajas de la jornada parcial.

En este punto, al igual que respecto de las ventajas del TTP, creemos prudente realizar algunas especificaciones y comentarios.

La discriminación a los trabajadores en jornada parcial ha sido, sin lugar a dudas, una realidad bastante frecuente, sin embargo creemos que actualmente las diferencias entre ambos tipos de trabajadores han tendido a ser cada vez menores, particularmente por el hecho que tanto el Convenio como la Recomendación de la OIT referentes al tema, instituyen como uno de los principios fundamentales el de la no discriminación de este tipo de trabajadores y su derecho a gozar de las mismas prerrogativas que los trabajadores en jornada completa, por lo tanto pensamos que esta brecha será cada vez menor, o al menos así debería ocurrir.

El otro aspecto que nos interesa especialmente destacar dentro de las críticas, es el que dice relación con la posibilidad que abriría el TTP de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

La interrogante que planteamos al inicio de esta investigación era precisamente si el TTP permite “efectivamente” dicha posibilidad de compatibilización o si esto es más bien algo ilusorio. Esta pregunta es seria y crucial, habida cuenta de que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial en todo el mundo son mujeres.

Pese a los cambios que ha experimentado la sociedad en los últimos años aún se mantiene la división sexual del trabajo y se sigue pensando que son las mujeres quienes deben realizar las actividades no remuneradas y que los hombres no necesitan hacer nada fuera del trabajo: ni hacer trámites, ni llevar los hijos al médico, ni compartir tareas domésticas. Se afirma frecuentemente que sería deseable que las mujeres trabajaran a

tiempo parcial lo que les permitiría conciliar más fácilmente las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo remunerado. Sin embargo esta afirmación creemos no es del todo real ya que el tiempo parcial no asegura necesariamente dicha compatibilidad ni tampoco debiera estar dirigida necesariamente a las mujeres.

Al respecto consideramos que las modificaciones en la organización del tiempo de trabajo, deben hacerse tomando en cuenta la totalidad del trabajo realizado por las personas, no solo el remunerado. Por otra parte, estimamos que es necesario plantear la necesidad de un nuevo reparto de trabajo entre hombres y mujeres para avanzar en el logro de la equidad de género.

El trabajo a tiempo parcial no significa necesariamente que se trabaje medio día como podría pensarse. Muchos de los trabajos part time no están sujetos a horarios ni jornadas fijas de trabajo, ya que éstas pueden variar sin o con poco aviso previo y porque se realizan en días de fin de semana y feriados. Muchas veces las jornadas laborales operan sobre la base de la disponibilidad de los trabajadores /as a las exigencias de la empresa, en las horas en que se les demande, en cualquier momento del día, aunque sean contratados a tiempo parcial.

Los trabajos part time tal como se lo entiende hoy día, no resuelven las incompatibilidades entre vida personal, familiar y laboral ni significan una distribución más justa del trabajo entre hombres y mujeres.

La asignación de las mujeres a trabajos de tiempo parcial presenta el gran riesgo de reforzar la división sexual del trabajo. La responsabilidad exclusiva del trabajo doméstico y cuidado les resta posibilidades de formarse o participar en actividades recreativas. Como el trabajo parcial significa generalmente un ingreso al mercado laboral en condiciones más desventajosas, a trabajos más precarios y peor pagados, ellas están en situaciones negativas respecto a los hombres. Esto les impide afirmar su independencia, decidir sobre su destino y anticipar su seguridad futura; también disminuye su poder negociador con relación a la distribución de deberes y oportunidades entre los miembros de la pareja. Sin embargo, es razonable pensar que las personas tengan la opción de trabajar a tiempo parcial. Hombres y mujeres pueden necesitar jornadas más cortas para continuar con su educación o la formación para el trabajo, para atender requerimientos extraordinarios en su vida privada, para organizar su desplazamiento o retiro del mercado del trabajo.

Por lo tanto, jornadas parciales menos arbitrarias y negociadas deberían estar abiertas tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, el paso a la jornada parcial no debería impedir volver a jornadas de tiempo completo cuando cambia la situación personal. No se tiene entonces que concebir el tiempo parcial como un tipo de trabajo para mujeres para cumplir con obligaciones familiares. Hay mujeres con hijos que necesitan y quieren trabajar jornadas completas, como personas que sin tener hijos quieren disminuir las horas de trabajo. Según la encuesta CASEN del año 2000, 55% de las mujeres que trabajan menos de 35 horas semanales desean trabajar más horas.

A modo de conclusión, estimamos que es necesario organizar el tiempo de trabajo de una manera más equitativa entre hombres y mujeres. No es posible pensar en una organización y distribución justa del tiempo de trabajo, ni en la compatibilización trabajo,



familia y vida personal y social si no se tiene en cuenta el tiempo total del trabajo realizado por hombres y mujeres por un lado y, por otro, si no se considera la división del trabajo entre hombres y mujeres. El Estado, con el debido respeto a los derechos individuales, debería formular políticas que propicien una nueva distribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos. La educación y la cultura deben transmitir valores de igualdad, de respeto a las diferencias y de rechazo a la discriminación.

Por lo tanto, la jornada parcial de trabajo para que tengo éxito en la sociedad debería involucrar más que regulaciones legales un cambio de mentalidad en la distintos actores sociales en torno a distribuir más equitativamente las responsabilidades familiares.



## **CAPÍTULO IV. LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN CHILE.**

### **4.1.- ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA FLEXIBILIDAD EN MATERIA DE JORNADA?**

Los cambios de la realidad preceden y sobrepasan -comúnmente- a las regulaciones jurídicas, pues éstas obedecen a las necesidades y factores existentes en la colectividad, en un momento dado de su historia, y porque tales regulaciones importan de suyo rigideces, mayores o menores, según sea la técnica legislativa empleada en cada caso.

Mientras las conductas de los sujetos jurídicos, las relaciones personales y patrimoniales de toda índole, se adaptan rápida e inconscientemente a las exigencias de los tiempos, el derecho positivo ha de esperar para ello la ocurrencia de circunstancias políticas favorables al cambio y/ o la aquiescencia de las fuerzas sociales imperantes.

El mundo laboral, ya lo hemos señalado, está sometido a transformaciones profundas. La revolución científico-tecnológica, la globalización de los mercados, la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo, entre otros factores, han dando lugar a la creación de nuevas formas de empleo.

Es allí cuando surge el concepto de flexibilidad laboral, fenómeno donde la interacción de los sujetos, en orden a optimizar el proceso productivo, transforma la realidad del mercado del trabajo, a veces incluso fuera del marco legal, generando de esta manera el consiguiente debate en torno a cual debe ser la reacción del Derecho frente al cambio.<sup>62</sup>

De más está decir que no existe una sola manera de concebir la flexibilidad, sino que hay muchos conceptos distintos de ella, contruidos desde lugares, experiencias e intereses diversos. Atendida la extensión y complejidad del tema sólo se realizará una breve referencia a esta materia.

Chile, se ha destacado por haber liberalizado y desregulado hace décadas, con el Plan Laboral del año 1979, el marco normativo de las relaciones laborales, es decir, mucho antes de que efectivamente se produjeran grandes transformaciones en el aparato productivo del país y que éste se insertara en los procesos de globalización. Por este motivo, se ha usado en reiteradas oportunidades el concepto de flexibilidad para identificar situaciones diversas de efectiva desregulación de las condiciones de trabajo, pero que no correspondían, en la mayor parte de las veces, ni a cambios en la matriz tecnológica ni en los procesos de organización, como actividad humana.<sup>63</sup>

Como señalaba la ex-Directora del Trabajo, María Ester Feres: “la flexibilidad es una idea que no se caracteriza por tener contornos precisos, por eso es muy fácil que su uso genere confusión. Pero intentando hacer una aproximación podemos decir que corresponde a la generación de condiciones económicas, legales e incluso culturales, que permitan al sistema productivo en su conjunto, las empresas y sus trabajadores, adaptarse al nuevo escenario de competencia comercial surgido de la globalización económica y del desarrollo de las denominadas nuevas tecnologías de las comunicaciones y la informática”.<sup>64</sup>

Con el término flexibilidad se alude, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad.

Sin embargo, sea cuál sea el concepto que se utilice, la flexibilidad se presta para ser poblada de muchos contenidos. Se alude con ella el fin de la época del trabajo rutinario y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; se asimila a la disminución del tiempo de trabajo y con ello a ganar más disponibilidad para la vida familiar y tiempo libre; pero también se utiliza la expresión flexibilización para justificar la reducción de derechos de los trabajadores, tales como estabilidad en el trabajo, y límites

---

<sup>62</sup> . HALPERN MONTECINO, CECILY. 1999. Las relaciones de trabajo atípicas y la flexibilidad. Facultad de Derecho , Universidad de Chile. pp 2-4.

<sup>63</sup> ECHEVERRÍA MAGDALENA. Marzo 2003. Aporte para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral . Colección Ideas, año 4. num. 29.

<sup>64</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Temas Laborales. Departamento de Estudios. Año 7, edición especial. Diciembre 2000. Entrevista a Ester Feres sobre el concepto de la flexibilidad y sus alcances.

en al duración de la jornada de trabajo, en el entendido que es necesario reducir costos para incentivar la utilización empresarial de mano de obra.

Todas estas ideas tienen en común postular un cambio, una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, que se presentaba como estable y de duración indefinida.

Surge entonces la interrogante acerca de si la flexibilización implica en realidad flexibilidad en las relaciones laborales o desregulación y por lo tanto desprotección para el trabajador.<sup>65</sup>

En este sentido es posible distinguir dos fuerzas: una predominante, que atribuye efectos beneficiosos a cualquier impulso de búsqueda de adaptación empresarial que consista en la supresión de las normas sobre trabajo asalariado. Esta fuerza flexibilizadora funciona mediante un criterio cuantitativo: toma en cuenta la rigidez de las normas según su número y complejidad; por lo tanto, la sola existencia de normas supone un obstáculo para la utilización empresarial del recurso humano.

Esta opción flexibilizadora conduce a la ideología de la desregulación lo cuál conlleva inevitablemente la pérdida de derechos laborales y sociales para facilitar la eficiencia económica.

Otra forma de entender la flexibilización en cambio, alude a que las rigideces que padecen las empresas son de diversa índole y que requieren distintos mecanismos de solución. Esta visión utiliza un criterio cualitativo para apreciar el rol de las normas del trabajo, referido a sopesar los efectos y eficacia de las normas y no su cantidad o complejidad para determinar en que grado ayudan o dificultan el desempeño empresarial.

Esta segunda visión es, a nuestro juicio, la que más se ajusta a los fines que busca la flexibilidad en materia laboral, ya que no se trata de eliminar normas sino de permitir que ellas operen adaptándose a las nuevas circunstancias del mercado de trabajo.

Realizado esta breve noción acerca de la flexibilidad cabe preguntarse que influencias ha tenido el proceso flexibilizador en relación con la jornada de trabajo.

En diversos estudios realizados en países europeos, se ha llegado a la conclusión que la flexibilidad de la jornada laboral produce una serie de efectos positivos en la empresa, como son: aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento de la atención al cliente, reducción del ausentismo, disminución del índice de rotación del personal, entre otros.

Otro efecto importante de ésta consiste en expandir el mercado del trabajo a sectores que de otra manera quedarían marginados y cuyo capital intelectual se pierde o se deprecia, como son ya lo hemos señalado, p.ej. las madres con hijos pequeños, los jóvenes y en general personas que valoran de manera especial la posibilidad de disponer de su tiempo más libremente.

Durante el primer semestre de este año 2005, la relación entre jornada de trabajo, descansos y productividad ha recobrado en Chile gran interés público, particularmente por la puesta en marcha desde el mes de enero de la reducción de la jornada ordinaria a

---

<sup>65</sup> LÓPEZ, DIEGO. 2000. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente.

45 horas semanales. El uso del tiempo de los trabajadores está en discusión, transformación y controversia. El tiempo es un recurso escaso en la sociedad moderna, sobre todo en las grandes ciudades, por lo tanto la forma en que es utilizado es una preocupación permanente del derecho laboral .

En el Chile de hoy existen dos grandes preocupaciones para los trabajadores, particularmente para las mujeres: rendir en el trabajo y cumplir con las obligaciones familiares. Ambos espacios requieren no sólo tiempo, sino tiempo de calidad, el cual va más allá de la mera presencia física del trabajador al interior de la empresa.

Sucesos recientes le han dado centralidad al tema del tiempo del trabajo: la conclusión de un estudio de la Universidad Católica para el SERNAM, que las empresas que compatibilizan las necesidades entre trabajo y familia son más productivas; la evidencia de que alrededor de los cincuenta años vuelve a crecer, como a inicios de la vida productiva, el desempeño laboral de los trabajadores, una vez que decrecen sus responsabilidades familiares, entre otros, nos demuestran que este tema es de vital trascendencia tanto para los trabajadores como para las empresas y hace imprescindible una adecuación de las normas laborales a la realidad social.

Si se entiende bajo el concepto de jornada laboral “normal” una organización del tiempo de trabajo que en la perspectiva cronométrica (respecto de la duración) es de aplicación general, y se caracteriza, respecto de su distribución por la continuidad; hay que constatar que en Chile existe un número importante de trabajadores y trabajadoras que están empleados fuera de la llamada “jornada normal”.

A pesar de esta realidad, el Código del Trabajo anterior a la reforma del año 2001, no ofrecía mayores posibilidades de flexibilizar la jornada, no obstante que en la práctica habían surgido formas atípicas de empleo tales como p. ej. el flexitime, el trabajo a tiempo parcial, entre otras figuras.

Una vez más quedó en evidencia que los mecanismos de regulación concebidos generalmente para cubrir situaciones de empleo estándar, no siempre funcionan adecuadamente en el caso de los empleos atípicos. De hecho, muchas veces estos empleos se caracterizan por funcionar al margen de la ley. Frente a la evolución de los empleos atípicos, algún grado de regulación parecía indispensable.

El desafío para la regulación de los nuevos empleos, como es el trabajo a tiempo parcial, es diseñar un marco de normas mínimas que los regulen. Ello no es tarea fácil, ya que exige reconocer los cambios, puesto que el patrón de regulación de los empleos atípicos no será idéntico al del empleo estándar. El marco regulador debería respetar la naturaleza específica de cada forma de trabajo, siendo el objetivo una protección adecuada sobre la base de principios generales que se aplican al mercado laboral, pero adaptada a cada situación.<sup>66</sup>

En este sentido, debemos señalar que la OIT ha impulsado el establecimiento de normas mínimas mediante una serie de convenios internacionales. En el caso de la jornada parcial se dictó el año 1994 el Convenio num. 175, y la Recomendación num. 182, cuyo contenido apunta a que los trabajadores part-time tengan los mismos salarios y

---

<sup>66</sup> OIT. 1998. “Chile, crecimiento, empleo y desafío de la justicia Social.” pp. 2-8.

beneficios (calculados proporcionalmente) que los trabajadores a jornada completa.

Uno de los factores más relevantes que contribuyó a la necesaria regulación legal del TTP en Chile fue el aumento de la importancia de los servicios, caracterizados por diferenciados flujos de clientela a lo largo del tiempo, que crean la necesidad de disponer de una mayor libertad de movimiento en la utilización del personal. Ello sólo puede lograrse mediante la flexibilización de la jornada laboral.

Otro factor fundamental fue la incorporación de la mujer al trabajo. Chile no ha estado ajeno a este cambio. La participación de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado notablemente en nuestro país en los últimos años, pasando de un 31% en 1990 a un 36% el año 2000.<sup>67</sup>

Las relaciones laborales tradicionales no permiten compatibilizar el trabajo productivo con las responsabilidades familiares, las cuáles recaen principalmente en las mujeres. Frente a esta situación el TTP se presenta como una posible solución para las mujeres trabajadoras.

En resumidas cuentas, a estas alturas resulta evidente, en virtud de los argumentos expuestos, que es necesario un cambio de mentalidad en los actores del mundo laboral. Chile fue señalado tristemente durante el año 2001, por el Informe de Competitividad Mundial, elaborado por Management Development Institute, como uno de los cinco países donde más horas diarias se trabaja y menor productividad tiene (improductividad laboral que oscila entre el 50 y el 60 %).<sup>68</sup>

Por ello, la solución no está en aumentar las horas de trabajo, sino que al contrario, en buscar mecanismos que las hagan más productivas, donde uno de los medios más efectivos ha resultado ser la flexibilidad laboral en la jornada de trabajo, siendo una de sus variantes la jornada parcial de trabajo.

El tema en Chile, por lo tanto, no va por “trabajar más”, sino que por “trabajar mejor”, y la experiencia indica que un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar se potencian mutuamente.

Hoy la mayoría de los chilenos aún tiene una mentalidad que surgió de las empresas industriales donde la jerarquía y la rigidez era lo fundamental, donde entrar temprano y salir tarde era la norma.

El mundo en general y las relaciones laborales han cambiado; no sólo las leyes deben adaptarse a la nueva realidad, sino que los distintos actores sociales deben ser capaces de percibir las nuevas necesidades del hombre moderno y aprender a adecuarse a ellas, desterrándose de una vez por todas el pensamiento que la adaptación al cambio implica precariedad y desprotección para el trabajador.

---

<sup>67</sup> CEPAL, Santiago, 2000. Las Mujeres chilenas en los noventa. Nota: Sin embargo, aún sigue siendo baja en comparación a otros países latinoamericanos y a los países europeos donde el 54% de las mujeres trabaja.

<sup>68</sup> FUNDACIÓN CHILE UNIDO .2002. “Flexibilidad Laboral: efectos en la productividad, la calidad de vida, la mujer y la familia”.

## 4.2. ANTECEDENTES DE LA JORNADA PARCIAL EN CHILE

En nuestro país, el trabajo a tiempo parcial es un tema que ha sido poco investigado, a diferencia de lo que ha ocurrido en los países industrializados, en los cuáles el TTP ha sido estudiado desde hace ya varias décadas y es una modalidad de empleo bastante utilizada, sobre todo en los países europeos.

En relación con los antecedentes del TTP en nuestro país, es fundamental destacar que hasta antes de la Reforma laboral del año 2001, la legislación chilena no consagraba el trabajo a tiempo parcial como una figura autónoma. Es con la ley num. 19.759, vigente a partir del 1° de diciembre del año 2001, que se reconoce por primera vez el trabajo a tiempo parcial en Chile. No es que antes no hubiere contratos de trabajo por menos horas. La diferencia es que ahora se explicitaron ciertas normas que ya se aplicaban de alguna manera.

Al respecto se debe señalar que hasta antes de que se considerara a la jornada parcial como una figura autónoma, la única norma que podría interpretarse cercana a dicha figura, es la contenida en el inciso tercero del art. 44 del Código del Trabajo, referida a las remuneraciones. Dice la norma: “El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada, en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”<sup>69</sup>

Atendida la disposición precedente es necesario precisar qué debe entenderse por jornada ordinaria de trabajo. La jornada normal u ordinaria tiene una extensión máxima ordenada por la ley tanto en el día como en la semana. Así, la jornada semanal era hasta el diciembre del año 2004 de 48 horas semanales, pero a partir del 1° de enero de este año disminuyó a 45 horas semanales.(art 22, inc 1° del C.T). El máximo de la jornada ordinaria diaria, por su parte, no puede exceder de las diez horas ( art 28, inc 2° del C.T).

En consecuencia, desde antes de la consagración expresa de la jornada parcial por la Ley N° 19.759, era posible convenir jornadas parciales, toda vez que el límite de las 48 horas semanales (actuales 45 horas), era el límite máximo de duración de la jornada, por lo tanto, nada impedía que se estipularan contratos con jornadas de menos de 48 horas semanales, siendo posible contratos por 35 horas semanales por ejemplo.

El TTP, en consecuencia, podía ser subsumido dentro de las normas anteriormente citadas, -y de hecho así ocurría- y eventualmente, a las personas que laboraban en este sistema se les debían reconocer los mismos derechos que tenía un trabajador a jornada ordinaria (derechos previsionales, sindicalización, negociación colectiva, etc). Sin embargo, la realidad laboral indicaba que cuando el mercado deseaba un trabajador a

---

<sup>69</sup> LÓPEZ ONETO, MARCOS. 1996.El trabajo a tiempo parcial. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. num. 89. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 7p.



tiempo parcial, sobre todo, en el sector de los servicios, se le contrataba bajo el amparo de la legislación civil, es decir “a honorarios”, dejándosele fuera de la protección de la norma laboral.

Esta situación sin duda era muy preocupante. Por un lado se mantenía desprotegido a un sector de la fuerza de trabajo, potenciando la injusticia social; y por otro, se le privaba a nuestra sociedad de las ventajas de la contratación a tiempo parcial, demostradas durante años por la experiencia de muchos países que la han implementado; sobre todo en los tiempos actuales en donde es evidente el gran crecimiento del sector servicios, área de la economía que no se puede ajustar a la planificación estandarizada de los procesos productivos, ya que por la naturaleza de sus actividades, se producen demandas no controlables en ciertos días o períodos peaks, lo que requiere contar con una fuerza laboral part - time que permita afrontar con flexibilidad y eficiencia las fluctuaciones de sus patrones de trabajo que son afectadas por presiones inmanejables de público.”<sup>70</sup>

Debido a que la legislación chilena no consagraba el TTP como una categoría autónoma, por lo general, se consideraba como jornada parcial toda aquella que era inferior a la “normal”.

En las pocas investigaciones que se realizaron en el país antes de su consagración legal, se consideraba como jornada parcial aquella en que la prestación de servicios se realizaba en una jornada inferior a 35 horas semanales.

Como puede desprenderse de estos antecedentes existía en Chile la necesidad de regular legalmente el TTP, ya que era una realidad del mercado laboral pero los trabajadores a quienes se les aplicaba este tipo de jornada no se encontraban amparados por la legislación laboral.

En relación con esta necesidad de regulación legal, debemos mencionar la opinión del destacado laboralista Sr. Diego Corvera, quién sostenía en ese entonces, que la implementación del TTP podría resultar conveniente para Chile, debido a que las ventajas que presenta tanto para empleadores como trabajadores son superiores a sus desventajas. Esta situación de mayores prerrogativas, se cumpliría si se establece una legislación que resguarde los derechos de los trabajadores a jornada parcial, ya que antes de la reforma éstos se encontraban en una situación desmejorada respecto de los trabajadores a jornada completa, debido precisamente a que la ley chilena no consagraba la figura del TTP. Esta situación según este profesor, se traduce en discriminaciones legales y económicas.

En este sentido se pueden distinguir dos ámbitos de discriminaciones:

1.- **Discriminación legal de los trabajadores a tiempo parcial:** las principales áreas legales de las cuales se encuentran excluidos estos trabajadores serían el derecho a la sindicalización, el derecho a negociar colectivamente, el derecho a la seguridad social (salud, licencias médicas, etc).

---

<sup>70</sup> ROMÁN DÍAZ, FERNANDO 1988. “El trabajo a tiempo parcial: una necesidad de nuestros tiempos.” Revista Jurídica del trabajo, N ° 2 y- 3 , febrero,- marzo. Santiago de Chile.

**2.-Discriminación económica de los trabajadores a tiempo parcial:** lo primero que se debe tener presente es que los trabajadores a tiempo parcial trabajan por lo general, a ritmos o rutinas mayores que los trabajadores a tiempo completo (OIT 1993. V 1: 50). La carga de trabajo que soportan es mayor que la normal, y esto explica la mayor productividad que tradicionalmente se les atribuye. A pesar de su mayor productividad, está demostrado que reciben ingresos proporcionalmente inferiores que sus homólogos en jornada completa, que realizan trabajo análogo y tienen un nivel de responsabilidad parecido.

Las principales áreas de discriminación económica serían respecto de las remuneraciones proporcionalmente bajas, no pago de días feriados y vacaciones, excesiva carga de trabajo, entre otras. Bibliografía Boletín oficial del trabajo.

Otra argumento que agrega el mencionado autor para regular el TTP es que en Chile, al igual que en el resto de América latina, se observa un aumento del empleo femenino en relación al empleo masculino, además de un crecimiento en el sector servicios, por lo que supone que el TTP se ha incrementado en Chile, afirmando que seguirá aumentando en los años venideros.<sup>71</sup>

Las opiniones sobre el tema son en todo caso variadas ya que según el estudio realizado por Leiva y Orellana el año 1997, el cuál compara el TTP entre los años 1986-1995, se demuestra que el TTP ha disminuido tanto en términos absolutos como relativos, afirmación que se detallará más adelante.

### 4.3.- REALIDAD CHILENA ANTES DE LA REFORMA LABORAL

Como ya se señaló anteriormente, la falta de regulación expresa de los contratos de trabajo a tiempo parcial con anterioridad a la reforma introducida por la Ley num. 19.759, no permite afirmar que esta figura haya sido desconocida o que haya carecido de utilización práctica en nuestro país, toda vez que la normativa general sobre el contrato de trabajo, hacía perfectamente posible que las partes contratantes pactaran jornadas de trabajo inferiores a la legal.

En este sentido, los trabajos part-time no representan una novedad en nuestro sistema y han sido utilizados con relativa frecuencia sobre todo en el sector servicios; si bien no era aún posible vislumbrar una concepción jurídica y doctrinaria sobre el tema, así como una visión de política laboral que potenciar las ventajas de esta forma de contratación en el mercado de trabajo.

Si se deseara hacer un análisis de cuál ha sido la evolución del TTP en Chile, se debe partir señalando que en nuestro país existen grandes dificultades para su medición, puesto que los instrumentos nacionales que proporcionan tal información-Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) a cargo del MIDEPLAN, y la Encuesta

---

<sup>71</sup> CEPAL. 2000. El trabajo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario?. Sandra Leiva. Santiago de Chile. Chile.

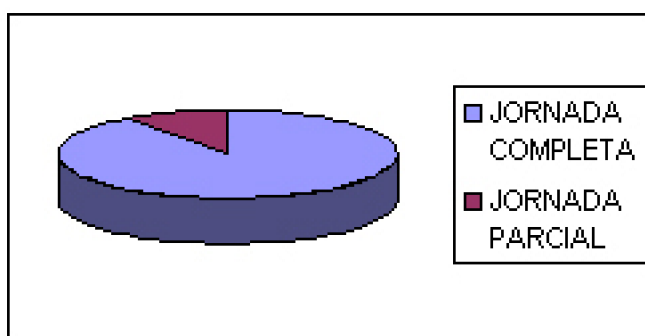
Nacional de Empleo (ENE) a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas -son insuficientes para obtener toda la información necesaria al respecto. Además continuamente se introducen modificaciones en la formulación de las preguntas con el objeto de mejorar la calidad de la información recolectada, sin embargo las modificaciones que se han realizado en el último tiempo han ido en perjuicio del análisis del TTP.

En relación con la real dimensión del TTP en Chile, dentro del volumen total de empleo, en el período anterior a la entrada en vigencia de la reforma laboral del año 2001, resulta muy interesante referirnos a uno de los estudios más completos que se han realizado en Chile sobre el tema, el cuál fue realizado para la CEPAL y estuvo a cargo de la socióloga Claudia Leiva .

En dicho estudio se prefirió utilizar la encuesta CASEN, ya que se consideró que los datos proporcionados por ésta ofrecen mayor posibilidad de análisis que la Encuesta del Empleo. Por otra parte, en dicho estudio se deja constancia de que se utilizó la Encuesta CASEN del año 1994, ya que permite la medición de las horas semanales trabajadas, a diferencia de lo que ocurre en las encuestas posteriores en que se pregunta por el número de horas mensuales trabajadas, lo que evidentemente no permite un cálculo exacto, al tener los meses distinto número de semanas. Asimismo el cálculo de horas hecho semanalmente permite la comparación internacional sobre el tema.

Hechas las salvedades necesarias se presentan a continuación a modo ilustrativo, los datos más representativos aportados por el estudio mencionado, los cuáles nos permitirán tener una visión general de cuál era la realidad chilena sobre el TTP en los años anteriores a la reforma laboral.

Según la Encuesta CASEN del año 1994, en Chile la población económicamente activa ascendía a 5.068.589 personas, de las cuales 4.545.034 trabajan en jornada completa (90%) y sólo 528.555 personas trabajan a jornada parcial (10 %). Según estos datos es posible afirmar que el TTP era bastante marginal en relación con la jornada completa.



*Gráfico N ° 3. TRABAJADORES EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL. CHILE. 1994.*

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

Uno de los aspectos que merecen destacarse de este estudio es la diferencia que

existe entre las mujeres y los hombres a la hora de optar por un empleo a tiempo parcial. Según el documento analizado, al interior del empleo masculino los trabajos a tiempo parcial corresponden sólo al 7 % con 251.081 ocupados, mientras que la jornada completa alcanza al 93% con 3.133.364 ocupados, tal como lo demuestra el siguiente gráfico:

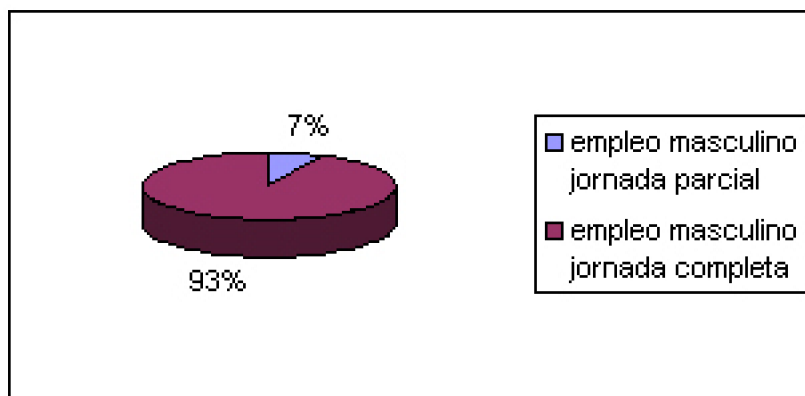


Gráfico N ° 4. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO MASCULINO EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL. CHILE. 1994.

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

Dentro del empleo femenino, las jornadas parciales corresponden a un 16 % con 277.474 casos, mientras que la jornada completa representa el 84% con 1.406.670 personas ocupadas.

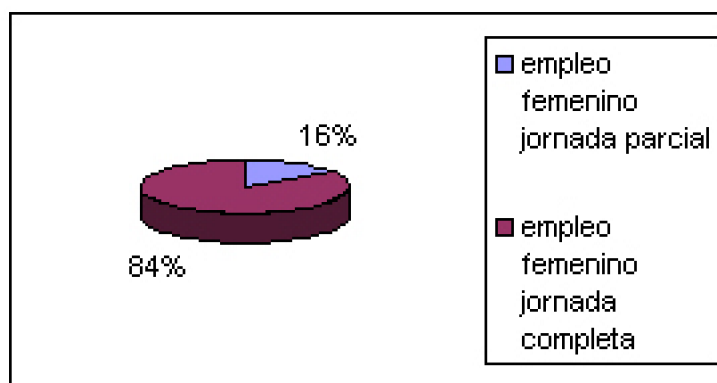


Gráfico N ° 5. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL. CHILE. 1994.

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

Finalmente nos referiremos a la caracterización del TTP por sexo que realiza esta encuesta. Entre las personas que trabajaban a tiempo parcial (528.555), se determinó que el 48% de ellas correspondía a hombres (252.081) y un 52 % a mujeres (277.474), es decir la proporción era de uno a uno.

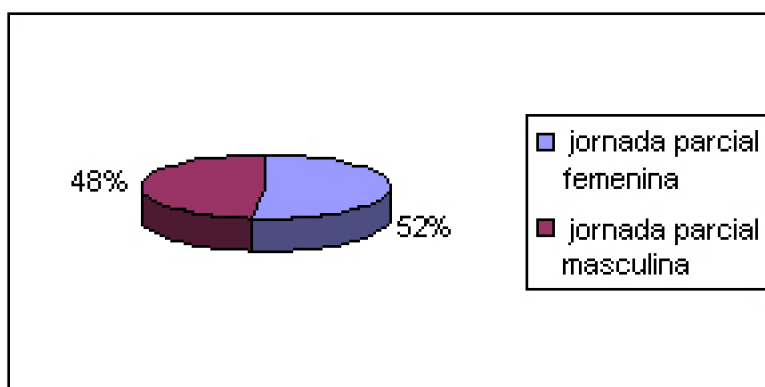


Gráfico N °6. JORNADA PARCIAL FEMENINA Y MASCULINA. CHILE. 1994.

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

Este último resultado es interesante de considerar, ya que muestra que el TTP en Chile no se manifiesta aún como una forma específica de empleo femenino, a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países miembros de la Unión Europea, en los que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es cercano al 90 %.

Con todo, es importante indicar que llama la atención la diversidad de resultados encontrados dependiendo la fuente que se utilice, ya que según la Encuesta del Empleo (ENE) del año 1995, la proporción entre trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial corresponde a 1/3, con 110.839 y 219.259 casos, respectivamente; en total los trabajadores a tiempo parcial ascienden a los 330.098 ocupados, alcanzando un 6.6 %<sup>72</sup>, mientras que en la Encuesta CASEN del año 1994 el porcentaje es del 10 %, correspondiendo a 528.555 ocupados. Esta es la primera gran diferencia que podemos observar. Otras cifras que conviene destacar son las que dicen relación con la participación de cada uno de los sexos dentro del empleo total. Si se observa el empleo masculino en la Encuesta del Empleo de 1995, el porcentaje de hombres trabajando a tiempo parcial en relación con el empleo masculino total es de 3% ( 110.839), mientras que en la Encuesta CASEN 1994, el mismo porcentaje corresponde al 7 % (251.081). En el caso de las trabajadoras a tiempo parcial, ambas encuestas arrojan porcentajes similares: en la Encuesta del Empleo del año 1995 el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial en relación con el empleo femenino total representa un 14 % ( 219.259), mientras que en la Encuesta CASEN del año 1994 representa un 16 % (277.474).

Teniendo en cuenta que la participación de uno y otro sexo varía considerablemente según se observen los datos de la Encuesta CASEN o de la Encuesta del Empleo, es necesario relativizar los datos sobre todo si se quiere comparar el TTP femenino y el masculino.

Para proseguir con este análisis hemos preferido analizar los datos de las Encuestas CASEN, las cuales se realizan cada dos años desde 1990.

El año 1996, se realizó la encuesta en cuestión y además se efectuó un análisis de la evolución del empleo desde el año 1990 hasta 1996, siendo los resultados los siguientes:

<sup>72</sup> CEPAL. 2000. El trabajo a tiempo parcial en Chile. 23 p.

La jornada de trabajo semanal promedio experimentó una reducción de 2 horas, desde 50 horas en 1990 a 48 horas en 1996. Esta disminución ya se había verificado en 1994, año en que la jornada promedio se ubicaba también en 48 horas semanales. La reducción de la jornada se repite tanto para mujeres como para hombres, aunque estos últimos mantienen durante todo el período una jornada 4 horas más prolongada que las mujeres.

En cuanto a la distribución de las jornadas, entre 1990 y 1996, se redujo la proporción de ocupados que trabajan más de 40 horas semanales, aumentando de 5,5% a 6,4% el porcentaje que trabajaba menos de 20 horas y de 8,3 % a 9,4 % el que trabajaba entre 20 y 39 horas. De esta manera, el porcentaje de ocupados que trabajaba en una jornada inferior a la normal llegó a 15, 8% en 1996.

En el caso de las mujeres, el porcentaje de ocupadas en jornadas inferiores a la normal se elevó a 22,6 % en 1996.

Es importante destacar que entre 1992 y 1996, el crecimiento de la ocupación se concentró en los servicios, especialmente, los financieros, disminuyendo o manteniéndose la ocupación en las ramas primarias y secundarias como agricultura, minería e industria, lo cuál hemos visto contribuye al aumento del TTP.

En 1996, la jornada de trabajo promedio de los ocupados tenía una duración de 48 horas semanales. Sin embargo, el 36% de los ocupados trabajaba una jornada superior a ese promedio. Casi un tercio de los ocupados trabajaba una jornada semanal normal (de 40 a 48 horas), en tanto que el 25% de las personas ocupadas se desempeñaba en jornadas de entre 20 y 39 horas semanales y sólo un 6,4% lo hacía en menos de 20 horas semanales. La duración de la jornada de trabajo se reducía a 45 horas para las mujeres y aumentaba a 49 para los hombres. Esta diferencia se explica por la mayor proporción de jornadas inferiores a 40 horas existente entre las mujeres ocupadas. En efecto, más del 40% de las ocupadas trabajaba menos de 40 horas semanales; para los hombres, en tanto, esta fracción era inferior al 30%.

Como lo señalamos anteriormente los resultados acerca del TTP son distintos según el instrumento que se analice. Mientras que según los datos de la Encuesta CASEN el TTP está aumentando, otra postura es la que se sustenta en la investigación realizada por Leiva y Orellana el año 1997<sup>73</sup>; En dicha investigación se analiza la situación del TTP entre los años 1986 y 1995, llegándose a la conclusión, (al contrario de lo que ha sucedido en el mundo, como así también de lo que demuestran los resultados de la Encuesta CASEN) de que el trabajo a tiempo parcial en Chile ha disminuido tanto en términos absolutos como relativos.

La diferencia en el resultado se explica, entre otras cosas, en la utilización de la Encuesta Nacional de Empleo del INE y no de la Encuesta CASEN para la elaboración de dicho estudio.

Según esta investigación, en el año 1986, el TTP representaba el 9,1 % del total de

---

<sup>73</sup> LEIVA, SANDRA Y ORELLANA, CORAL. 1997. "El trabajo a tiempo parcial en Chile, desde una perspectiva de género", documento preparado para optar al título profesional de socióloga, facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile., Santiago de Chile.

los ocupados, mientras que en el año 1995 sólo llegaba al 6,5 % con 357.955 y 330.098 empleos respectivamente. Es decir ha existido una disminución tanto absoluta como relativa del empleo a tiempo parcial, contradiciendo la tendencia mundial de que ha aumentado este tipo de contratación.

En lo que dice relación con la distribución de los ocupados en jornada completa y parcial por sexo, en el período 1986-1995, se presentan importantes transformaciones. Es así como a pesar de la disminución relativa de las ocupaciones de jornada parcial en el empleo masculino y femenino, la evolución de esta modalidad es distinta al interior de cada uno. En la composición del empleo masculino, los trabajos tiempo parcial el año 1986 correspondían al 6,47 % con 177.121 ocupados, mientras que el año 1995 sólo representa el 3,35% con 110.839 empleos. Esto significa que entre 1986 y 1995 los puestos de trabajo en jornada parcial disminuyeron en 66.282 ocupaciones, lo que representa una caída relativa del 24,3 %.

Las jornadas parciales para el empleo femenino corresponden a un 15,6 % de las mujeres ocupadas en el año 1986 con 180.335, en tanto que en el año 1995 representa el 13,54%, con 219.259 ocupaciones.

Esto significa que se ha producido un crecimiento de 38.424 empleos lo que corresponde a un aumento relativo de 21,24%, que sin embargo, es inferior al crecimiento global del empleo femenino que ascendió en términos relativos al 40 % para este período.

Mientras que en el año 1986 hombres y mujeres presentan igual proporción de trabajadores a tiempo parcial, el año 1995 las mujeres ascienden a los dos tercios de ocupados en jornada parcial.

Según esta investigación, el TTP se presenta para las mujeres, como una opción para acceder al mercado laboral, en cambio para los hombres tendería a ser una alternativa al desempleo.

La disminución de la jornada parcial se podría deber, a juicio de Leiva y Orellana, a los costos que representaría para el empleador contratar a un trabajador bajo esta modalidad, tales como reclutamiento, previsión, seguridad social, entre otros, además de aumentar la cantidad de trabajadores que deben ser coordinados.

A lo anterior se agregaría el hecho de que la mitad de los ocupados en esta modalidad de trabajo, podrían considerarse en situación de subempleo, ya que al momento de encontrar un trabajo a tiempo completo, optan por esta forma de empleo.

Siguiendo un orden cronológico y atendidos los resultados diversos es necesario para concluir este breve análisis, aludir a la información otorgada por la Encuesta ENCLA (Encuesta Laboral) realizada en los meses de octubre-diciembre del año 1999, según la cuál sólo un 13,4 % de los ocupados trabajan en jornadas inferiores a las 35 horas semanales y un 86,6 % trabaja más de 36 horas semanales. Los resultados de la muestra de empresas de la ENCLA indican que apenas un 1,5 % de las empresas tienen jornadas parciales.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 1999. Departamento de Estudios. ENCLA.57 p.

Hecho este breve examen de datos estadísticos, se puede señalar que sea que se consideren los datos de la Encuesta INE o de la Encuesta CASEN, (con las notorias diferencias cuantitativas que se observan entre ambas) nos encontramos en condiciones de hacer un esquema general de cuál era la realidad chilena del TTP antes de la reforma laboral del año 2001.

1.- No hay dudas que antes de su consagración legal, en Chile existían trabajos a tiempo parcial, ya que resulta perfectamente plausible, al tenor de la legislación laboral anterior a la reforma, pactar jornadas de trabajo de tiempo reducido o parcial.

2.-Antes de la reforma, no existía norma alguna en el Código del Trabajo referida expresamente a las condiciones que deben observarse al acordar el trabajo de media jornada -o de cualquier duración inferior a la ordinaria- lo que sin duda constituía una falencia de la legislación laboral chilena, si consideramos que la tendencia legislativa general ha sido tender a la regulación de la jornada parcial como un contrato especial de trabajo, para que su utilización no se traduzca en una sustitución no reglada del trabajo a tiempo completo, lo que supone, y es el caso chileno, un proceso de sustitución de las formas de empleo más protegidas .

3.-En Chile las jornadas parciales son marginales, ya que el porcentaje que ocupan dentro del empleo total es bastante bajo, en comparación a las experiencias europeas, p. ej. al caso de los Países Bajos.

4.- En nuestro país, al igual que en el resto de aquellos que lo han implementado, éste es principalmente desempeñado por mujeres, ya que sería una buena medida para conciliar el trabajo y la familia. Sin embargo el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo no ha sido fácil, ya que se observa que el costo ha sido una mayor segmentación laboral de las mujeres, lo que implica que estén ocupadas generalmente en trabajos de mala calidad, al margen de todo o parte del conjunto de protecciones legales y sociales, lo que responde a un determinado esquema de división del trabajo familiar, y además atenta contra el trato igualitario entre hombres y mujeres en condiciones de trabajo y remuneración.

5.-Se observa, una tendencia al aumento del TTP, siendo cada vez más las personas -principalmente mujeres- que se inclinan por esta opción. (discrepa de esta opinión la tesis de Leiva y Orellana).

6.- Ha existido por lo general, una predisposición negativa de las empresas a pactar jornadas parciales. La utilización de esta modalidad se asocia al uso de formas contractuales extra-laborales (trabajo externo, agencias de empleo temporal, contratos “a honorarios”).

La tendencia empresarial en Chile apunta por lo general a disponer de amplias jornadas de trabajo para sus trabajadores subordinados, aun cuando ello implique lapsos de tiempo ociosos durante el día o incida en una baja productividad, empeoramiento de las condiciones laborales, insatisfacciones en el personal, etc. Se observa que se trata de disponer de un amplio margen de gestión empresarial sobre el horario de trabajo, ya sea estableciendo jornadas variables distribuidas semanalmente de suerte de obtener un funcionamiento continuo o bien prolongado de la jornada de trabajo con tiempo extraordinario de trabajo. Para ello no se necesita de jornadas parciales. Al contrario se



requiere de trabajadores disponibles a tiempo completo.

La tendencia es pues mantener la duración del tiempo de trabajo o incluso aumentarlo, sin que se aprecien evidencias de una tendencia contraria que pudiera significar el uso generalizado del tiempo parcial. Tal situación sólo se refiere a los trabajadores externos que se aplican como suplementos en el funcionamiento empresarial, ya sea en funciones específicas, en labores de reemplazo o bien para responder a períodos de mayor demanda (fines de semana, períodos anteriores a las festividades), etc.<sup>75</sup>

## 4.4.-ETAPAS DE LA REGULACIÓN LEGAL DE LA JORNADA PARCIAL

### 4.4.1. Primera etapa

---

La 1º etapa que se puede visualizar en la regulación de este contrato, es aquélla que se presenta hasta la dictación de la ley num. 19.759 del año 2001, donde se reconoce por primera vez en nuestro país la jornada parcial en forma expresa. Sin embargo, no obstante su falta de regulación legal, este tipo de jornada existía en la práctica y era regulada vía administrativa, a través de los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

En este sentido, la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo (D.F.L. Nº 2, del año 1967) en su art 1, letra b) señala que una de las funciones que la ley le encomienda a dicho organismo es fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

De esta forma se puede apreciar que una de las principales atribuciones de la Dirección del Trabajo, es velar por la correcta interpretación de las normas laborales, lo que hace necesario a su vez, explicar que se entiende por interpretación y dentro de que marco se realiza esta labor.

De acuerdo con lo señalado por el destacado profesor Arturo Alessandri Rodríguez, “interpretar la ley”, consiste en determinar su significado, alcance, sentido o valor en general frente a las situaciones jurídicas concretas a que dicha ley debe aplicarse.<sup>76</sup>

No sólo se interpretan las normas oscuras o ambiguas sino también las que son claras, porque la aplicación de la norma por clara que esta sea, implica una labor intelectual para resolver el caso particular y concreto con la fórmula general dada por el legislador. De ello resulta evidente que no es posible aplicar la norma sin su previa

<sup>75</sup> DIAZ XIMENA; LÓPEZ, DIEGO. Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y Segmentación del mercado laboral según género. [ en línea] . < [www.alast.org](http://www.alast.org) > .

<sup>76</sup> ALESSANDRI RODRÍGUEZ, ARTURO. Tratado de Derecho Civil , Parte Preliminar y General, Editorial Jurídica de Chile , 1998 Santiago, Chile. 171 P.

interpretación.

La hermenéutica legal se debe hacer obedeciendo a ciertos principios y ésta a su vez, se puede llevar a cabo por la autoridad o por la doctrina. En este caso en particular, la interpretación que nos interesa es la interpretación administrativa, efectuada por los órganos de la administración competentes para ello<sup>77</sup>.

En Chile, la labor del intérprete administrativo, se encuentra limitada por el establecimiento de normas jurídicas cuyo objeto es guiar la interpretación y hacer posible la solución de controversias interpretativas: dichas normas se encuentran en los arts.19 al 24 del Código Civil. Pero este límite de ninguna manera, excluye la generación de otras directivas interpretativas o principios. De hecho, la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, ha generado teorías de amplia aceptación en la comunidad laboral e incluso, en el último tiempo, ha propiciado una flexibilidad interna y externa de entrada, sin que medie ley que las establezca.<sup>78</sup>

Dentro de esta apertura a la flexibilización es que encontramos la aceptación y regulación por parte de este organismo público, del contrato de trabajo en jornada parcial, aún cuando éste no fuere regulado expresamente por la ley.

Es así como el año 1996, en el Dictamen Ordinario Num. 1036/50 de fecha 8 de Febrero, la Dirección del Trabajo se pronuncia respecto del pago de la semana corrida para los trabajadores sujetos a jornada parcial, señalando en definitiva que éstos no tiene derecho a este beneficio. Tan clara es la postura de este dictamen que como veremos con posterioridad, cuando la ley Num. 19.759 reguló el contrato de jornada parcial, este tema no fue ni siquiera citado por el legislador.

Dicho dictamen señala: “Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el art 45 del Código del Trabajo”.

La Dirección del Trabajo estimó necesario determinar la procedencia de aplicar las normas contenidas en el art.45 del Código del Trabajo a aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para laborar en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana.

El art. 45 del Código del Trabajo por su parte establece:“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período del pago, el que se determinara dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el numero de días en que legalmente debió laborar en la semana.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las

---

<sup>77</sup> DUCCI, CARLOS. 1989. Interpretación Jurídica. En general y en la dogmática chilena. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile. Chile. pp. 42-43.

<sup>78</sup> LIZAMA PORTAL, LUIS. 1998.La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena. Fundación Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, 3p.

remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del art. 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo incluirá lo pagado por éste título entre los días domingo y festivos comprendido en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.

De la disposición citada, dicha entidad pública infiere, que el beneficio que contempla ha sido concedido a trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, a aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno. El beneficio en análisis ha sido establecido respecto de aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida y obra, por hora o trato, producción o comisión.

El origen de este beneficio, denominado de la semana corrida, se encuentra en la ley num. 8961, publicada en el Diario Oficial el 31 de julio de 1948. Durante su tramitación parlamentaria quedó claro que el objetivo perseguido por el legislador fue establecer un beneficio importante que compensara la falta de ingresos del trabajador retribuido por día, que por ejercer su derecho al descanso, no percibe pago alguno del empleador, esto es, el pago del día de descanso como si hubiera trabajado. Se establecieron, además, determinados requisitos que hacían precedente su pago, fundamentalmente orientados a incentivar la asistencia del trabajador a su empleo y al cumplimiento de la jornada diaria.

De este modo, la ley num. 8961 si bien tuvo por objeto favorecer y regularizar la situación de todos los dependientes que vean disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder legalmente a su respecto, el pago de los días domingo y festivos, las circunstancias en que se perdían sus beneficios hacían valer fuertemente el desincentivo al ausentismo laboral o al atraso en el cumplimiento de la jornada diaria.

El conjunto de normas modificatorias al Código del Trabajo que concluyó con la dictación de la ley num. 19.250 en 1993, tuvo por objeto eliminar de la legislación, aquellas disposiciones que se consideraban como discriminatorias en términos del ejercicio de los derechos que se reconocían en la ley, como en el caso del art. 44 del Código del Trabajo, de 1987, respecto a la forma y cálculo de pago de la semana corrida. Al objetivo consagrado en su origen que fue posibilitar el descanso pagado para los trabajadores retribuidos por día, se agregó por esa ley, un objetivo de no discriminación según la forma de determinación y composición de la remuneración del trabajador, acabando así con resabios de la antigua diferenciación entre empleados y obreros.

La norma contenida en el actual art. 45 del Código del Trabajo, ha estado, desde su origen, orientada a beneficiar al trabajador a jornada completa, vale decir, a aquellos trabajadores afectos a distribución semanal de jornada no inferior a cinco días ni superior a seis días.

El Código del Trabajo, no obstante reconocer en diversas disposiciones expresa o tácitamente la jornada parcial de trabajo, está ordenado hacia el trabajo a tiempo completo, consagrando las limitaciones y prohibiciones que se aplican a las partes de la relación laboral en el ejercicio de su capacidad de contratar.

Ahora bien, el caso del trabajador a tiempo parcial, es decir aquel que labora en una jornada ordinaria de trabajo que tiene distribuida su jornada en menos de 5 días, con la excepción del caso del inciso final del art 38 del Código del Trabajo, es distinto de aquel trabajador afecto a jornada semanal completa. En un caso, p. ej., el trabajador puede no estar obligado sino a laborar dos días a la semana, disponiendo en consecuencia, de los restantes cinco días para descansar, recrearse, o mas aún, asumir obligaciones laborales con otro empleador. En el otro, se trata de un trabajador con dedicación completa a sus obligaciones laborales y que destina los días de la semana, con excepción de aquellos de descanso semanal establecidos por disposición de la ley, al trabajo. Si la norma de descanso semanal retribuido se entendiera aplicable en uno y otro caso, se llegaría a un absurdo, pues un trabajador contratado por uno o dos días a la semana estaría siendo beneficiado como uno que dedica su tiempo completo semanal a sus obligaciones laborales, y aún más, la retribución del trabajador contratado por uno o dos días sería mayor que aquella a que tendría derecho el trabajador a tiempo completo. Y si el trabajador tuviere dos o tres empleadores, tendría entonces derecho a dos o tres días de descanso retribuido. La regla de reducción al absurdo dispone que debe rechazarse toda interpretación de la ley que sea contraria a la lógica.<sup>79</sup>

Sería por lo demás contrario a la equidad, entendida esta como el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana, puesto que un trabajador contratado por uno o dos días a la semana, accedería en términos proporcionales a un beneficio mayor que un trabajador contratado por cinco o seis días a la semana.

A lo anterior, debe además aplicarse el elemento histórico de interpretación según las normas del Código Civil. En efecto, la citada disposición tiene su antecedente en la ley num. 8961 que como ya se señalara, tuvo por objeto principal reconocer el derecho al descanso pagado, contemplando como requisitos para su aplicación los siguientes:

- a) Haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la respectiva semana; y,
- b) No registrar atrasos que excedan en total, más de dos horas en una misma semana, ni más de cuatro en el mes calendario.

Si bien estos requisitos fueron eliminados durante la tramitación del proyecto de ley que concluyó en la dictación de la ley num. 19.250 del año 1993, la institución de la semana corrida ha estado ordenada por el contrato tipo reconocido en el Código esto es, por el que el trabajador se obliga a trabajar tiempo completo de acuerdo a los máximos legales de duración y de distribución de la jornada.

Lo anterior se desprende del primero de los requisitos, puesto que incentiva la asistencia del trabajador durante la jornada diaria completa de los días trabajados en la

---

<sup>79</sup> ALESSANDRI, SOMARRIVA, VODANOVIC. Curso de Derecho Civil. Tomo I, 212 p.

empresa.

En otras palabras, si la norma contemplaba como requisito para gozar del beneficio el que el trabajador hubiere laborado la jornada completa de todos los días trabajados, el beneficio sólo se aplica a esos trabajadores y no a aquellos que no hubieren laborado la jornada diaria completa de todos los días trabajados en la empresa.

La circunstancia de que esos requisitos hayan sido eliminados por el legislador en el año 1993, no obsta a lo anterior puesto que de acuerdo a la tramitación del proyecto de ley, las modificaciones introducidas al art.44 del Código del Trabajo de 1987 sólo tuvieron por objeto corregir las discriminaciones que se producían en lo referido a su pago, y en aminorar los efectos que se seguían de la inasistencia o atrasos del trabajador. No existe antecedente alguno en la tramitación de la citada ley que permita concluir que el legislador pretendió extender su aplicación a los trabajadores con Jornadas semanales parciales.

En efecto, el proyecto enviado por el Ejecutivo, proponía en su inciso final que no hacían perder ese derecho ciertas inasistencias como las debidas a licencias por enfermedad común o de accidentes del trabajo por permisos concebidos por el empleador o en razón del ejercicio del derecho de huelga o de aquellos casos producidos con ocasión del ejercicio de un derecho, esto es, ampliaba el ámbito de excusabilidad del trabajador para impetrar el beneficio.

Esta proposición fue finalmente modificada en el trámite parlamentario eliminándose los requisitos legales para la procedencia del pago por indicación de diversos parlamentarios. Ahora bien, si ésta hubiere tenido por objeto ampliar su aplicación a trabajadores no cubiertos por ella, habría de haberse declarado su inadmisibilidad por inconstitucionalidad, puesto que el art. 62 inciso 4° de la Constitución, reserva al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios o alterar las bases que sirven para determinarlas. Lo anterior en cuanto si ese hubiere sido el objeto de la indicación, ésta habría constituido un aumento de las remuneraciones de los trabajadores no afectos a ella.

Cabe finalmente agregar que la propia institución denominada semana corrida es indicativa de que lo que se está retribuyendo, es el día de descanso de un total de los días de la semana y como es uno sólo el día que se paga y que es el domingo o los festivos declarados por ley, queda en claro que la ley esta completando el pago de la semana, lo que supone por tanto que los restantes días han sido pagados por el empleador por la circunstancia de haber el trabajador laborado los restantes días.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas, se estableció que los trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana, no tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida en los términos previstos por el art.45 del Código del Trabajo.

Otro dictamen que se refirió durante esta época a la jornada parcial, particularmente a la obligación de mantener sala cuna para las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, es el Dictamen Ordinario Num. 1716/66 del 18 de Marzo del año 1996.

Según este dictamen, el art. 203 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe : "los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas o independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en su trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de proporcionar servicio de sala cuna supone la concurrencia de dos requisitos copulativos: a) que se trate de un establecimiento, y

b) que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

El beneficio que se consigna tiene por objeto proporcionarle a la trabajadora un lugar adecuado donde dejar y alimentar a su hijo mientras realiza sus labores.

Como se puede apreciar, la ley no ha efectuado distinción alguna respecto de las condiciones en que la mujer preste sus servicios para que proceda el derecho a sala cuna.

Teniendo presente que el legislador consagró este beneficio con el objeto de permitir a la madre trabajadora dedicarse a su trabajo, es necesario concluir que la obligación de proporcionarle sala cuna existe cualquiera que sea la duración y distribución de la jornada de trabajo a que se encuentre afecta.

De consiguiente, a juicio de la Dirección del Trabajo, el empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo ocupe trabajadoras contratadas a tiempo parcial, debe otorgar el beneficio de sala cuna durante el tiempo que dichas dependientes permanezcan laborando efectivamente para éste.

La afirmación anterior se encuentra en armonía con lo sustentado por la Dirección del Trabajo, entre otros, en el Dictamen num. 1087/78, del 26 de Febrero del año 1986, el cuál fijó el sentido y alcance del art. 102 del D.L. N° 2.200, actual art 203 del Código del Trabajo, el cuál sostuvo en lo pertinente que:"en el caso de trabajadoras a tiempo parcial, a juicio de esta Dirección, corresponde que se otorgue el beneficio durante el tiempo que ellas permanezcan trabajando efectivamente para el empleador, pues si bien la duración de la jornada no tiene incidencia en el nacimiento del derecho en sí, lo tiene en la duración de su ejercicio, toda vez que prolongar la atención del menor en una sala cuna más allá del tiempo laborado por la trabajadora significaría desvirtuar la intención del legislador, quien consagró este beneficio precisamente con el objeto de permitir a las madres dedicarse a su trabajo".

Concluye el aludido dictamen que resulta jurídicamente procedente en el caso de trabajadoras contratadas por una jornada parcial, que el empleador otorgue el beneficio de sala cuna en proporción a dicha jornada parcial.

De este dictamen se puede concluir que, al igual que en el pronunciamiento anterior,

se reconoce la existencia y legalidad de la figura jurídica del contrato de trabajo sujeto a jornada parcial, por parte de la Dirección del Trabajo, lo cual concuerda con una característica de esta área del derecho, que es la flexibilización de las normas frente a las nuevas tendencias sociales.

Por su parte en el Dictamen Ordinario num. 2797/140 de 5 de Mayo de 1995, relativo al permiso para alimentar a los hijos de las mujeres contratadas bajo un régimen de jornada parcial; la Dirección del Trabajo se pronunció acerca de la procedencia de otorgar proporcionalmente el tiempo para alimentar a los hijos contemplado en el art. 206 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras con jornada parcial.

En dicha oportunidad, dicho organismo señaló que las madres trabajadoras tienen derecho a disponer de dos porciones de tiempo, precisamente determinadas en su extensión, para alimentar a sus hijos, las cuales debe considerarse laboradas efectivamente y remunerarse como tal.

Dicha norma es de carácter excepcional, en cuanto altera las reglas generales del Código del Trabajo, para otorgar un beneficio especial, y resulta procedente, por lo mismo, interpretarla de modo estricto o restrictivo, para los casos y en la forma expresamente señalados en ella.

De consiguiente, no se puede extender la disposición a casos o situaciones no contempladas, ni invocarse ellas para alterar el tiempo que la ley asigna al ejercicio del derecho a dar alimento, sea en beneficio o en perjuicio del dependiente.

Todavía más, el otorgamiento del beneficio en proporción con la duración de la jornada de trabajo es una modalidad que no puede sostenerse sin expresa disposición de la ley que la concede.

La interpretación anterior aparece ajustada al genuino sentido y alcance de la norma, y se refuerza, con la aplicación de un principio jurídico de común aplicación, según el cual no es lícito al intérprete distinguir donde la ley no distingue.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, no procede otorgar proporcionalmente el tiempo para alimentar a los hijos contemplado en el art. 206 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras con jornada parcial.<sup>80</sup>

En conclusión, este dictamen señala que las trabajadoras contratadas bajo un régimen de jornada parcial podrán hacer uso del permiso para alimentar a los hijos en igual tiempo que las mujeres que trabajan bajo un régimen de jornada completa, esto se debe a que el art.206 del Código del Trabajo que consagra este derecho, no hace distinción alguna en lo relativo a si se trata de mujeres que trabajan jornada completa o parcial en cuanto a la extensión del tiempo de este permiso, consagrando simplemente que éste será de una hora diaria como máximo y que se dividirá en dos porciones al día,

---

<sup>80</sup> Es importante señalar que la Dirección del Trabajo en otros dictámenes como el ordinario Num. 5255/356 del 13.12.200 ha sostenido que este permiso se puede usar en dos porciones de tiempo al día como lo señala la ley o en una solo una porción si así lo convinieren las partes, caso en el cual podrá hacerse efectiva retrasando la hora de ingreso a anticipando la hora de salida del establecimiento.

sin distinguir que este permiso será de un hora sólo para cuando las mujeres trabajen jornada completa.

En este caso se puede ver que la flexibilización en la interpretación de las normas laborales por parte de la Dirección del Trabajo, se basa en la no distinción que hacen las normas al consagrar derechos para los trabajadores, lo que permite entender que estos derechos se aplican a distintos trabajadores, independientemente de las condiciones bajo las cuales deben realizar sus labores, siendo lo fundamental para hacer uso de estos derechos encontrarse sujetos a un vínculo de subordinación y dependencia, independientemente de las características particulares que éste tenga.

Siguiendo con el análisis de la regulación del TTP, vía administrativa, encontramos el Dictamen Ordinario num. 4543/321 del 22 de Septiembre de 1998, relativo a los permisos sindicales para los trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de jornada parcial.

La Dirección del Trabajo señala que según lo establecido en el art. 249 del Código del Trabajo, los directores y delegados sindicales tienen derecho a permisos para ausentarse del lugar de trabajo con el objeto de cumplir sus funciones propias fuera del recinto laboral, los que no podrán ser inferiores a seis u ocho horas semanales por cada director, según se trate de organizaciones sindicales que cuenten con menos de doscientos cincuenta trabajadores o con doscientos cincuenta o más trabajadores, respectivamente.

Dicha norma agrega que el tiempo que abarquen dichos permisos se entenderá trabajado para todos los efectos legales, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales que correspondan durante el tiempo del permiso.

De dicha disposición, se desprende inequívocamente, que el objeto del permiso concedido por el legislador a los directores y delegados sindicales es "cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo". De ello se sigue que se trata de un derecho que les asiste a todos los dependientes de una empresa que ostentan el cargo de delegados o directores de una organización sindical y que deben, por tanto, para cumplir su labor, ausentarse de su lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de horas que el empleador debe conceder por concepto de permiso sindical, se encuentra determinado por el número de socios que tenga el respectivo sindicato, de modo tal que aquél aumentará o disminuirá en directa relación al aumento o disminución de la cantidad de afiliados de una organización sindical, como ya lo resolvió el Dictamen num. 2043/95, del 7 de abril del año 1994.

Lo anteriormente expresado, resulta concordante con el objeto de dichos permisos, cual es, según ya se señaló, el cumplimiento de funciones fuera del lugar de trabajo que exige un cargo de esa naturaleza, previendo el legislador, al establecer un mínimo de seis horas u ocho, de acuerdo a los parámetros antes indicados, que las obligaciones de los directores serán mayores en la medida que la organización sindical de que se trata congrege a mayor número de trabajadores afiliados.

De este modo, forzoso es concluir que el espíritu del legislador ha sido vincular la



duración de dicho permiso al número de afiliados de una organización sindical y no a la duración de la jornada laboral de los trabajadores que gozan de este derecho en razón de su cargo sindical.

De otro modo, pretender que el referido permiso se conceda en proporción a la jornada de trabajo, significaría considerar que los delegados y directores sindicales que cumplen media jornada laboral podrían verse eventualmente obligados a ejercer las funciones que les son propias en horarios en que no deben prestar servicios, en conformidad al contrato de trabajo.

En consecuencia, la Dirección del Trabajo consideró que cualquiera sea la jornada de trabajo que deba cumplir un dependiente que ocupe el cargo de director sindical, tendrá derecho a hacer uso de seis u ocho horas semanales de permiso, según corresponda, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, sin que resulte procedente establecer una proporcionalidad entre esas horas y la jornada de trabajo pactada.

Finalmente encontramos el Dictamen Ordinario num. 2106, de Diciembre del año 1996, de la Superintendencia de AFP, el cuál se refiere al ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a jornada parcial y al pago de las cotizaciones previsionales.

En dicha ocasión, una Administradora de Pensiones (AFP) solicitó un pronunciamiento acerca de la forma en que deben enterarse las imposiciones de los trabajadores de casa particular que prestan servicios en jornada parcial o algunos días de la semana y cuyas remuneraciones son pactadas en conformidad a lo establecido en el art. 151 del Código del Trabajo.

La Superintendencia de AFP señaló que el art. 151 de dicho cuerpo legal establece que la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los rubros que señala esta norma cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador resida en la casa del empleador. Con todo, agrega su inciso segundo, la remuneración mínima en dinero de estos trabajadores será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, conforme lo dispone el inciso tercero de este mismo artículo, los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñan a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima inferior a la antes referida, proporcionalmente calculada en relación con la jornada de trabajo o con los días de trabajo.

De la norma antes citada se concluye que la remuneración de los trabajadores de casa particular es fijada libremente por las partes contratantes, sin que ella, con todo, pueda ser inferior a un 75% del ingreso mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, esta suma puede fraccionarse en relación con la jornada o con los días de trabajo.

En virtud de lo anterior, y considerando que el propio legislador autoriza que la remuneración mínima a que alude el art. 151, sea calculada en función de una jornada parcial o de trabajos realizados por periodos inferiores a un mes, resulta procedente concluir que las cotizaciones pueden efectuarse también sobre la referida remuneración determinada en forma proporcional en relación a la jornada o días trabajados. No

obstante, si las remuneraciones fueren superiores al mínimo, las cotizaciones deberán realizarse sobre el monto efectivo de las mismas y no sobre el mínimo indicado.

Para estos efectos y con el objeto de asegurar el debido cumplimiento de las obligaciones previsionales que pesan sobre el empleador, será menester que el contrato de trabajo que suscriban las partes, establezca de un modo preciso, la realización de las labores en jornadas parciales o por algunos días al mes.

### 4.4.2. Criterios utilizados en su regulación legal

---

Antes de analizar como ha sido regulada legalmente en nuestro país la jornada parcial, debemos referirnos previamente a cuales han sido los criterios que se han seguido para llevar a cabo una buena política de flexibilización laboral (lo que incluye el tema de la jornada parcial), de modo tal que las innovaciones que se hagan en nuestra legislación, lo sean con pleno respeto a los derechos de los trabajadores y de la forma más óptima posible.

El debate sobre la flexibilización cobra vigor en momentos de crisis ocupacional, como una fuerte crítica a la legislación laboral en demanda de adaptación ante las dificultades de la economía para crear empleos. En esa línea se le exige a la legislación que, mediante la implementación de estímulos empresariales, se creen puestos de trabajo que rebajen el costo empresarial de la utilización de recursos humanos.

Se trata de atribuirle a la legislación laboral efectos sobre la creación de empleos lo cual, hasta ahora, no ha sido razonablemente demostrado, pero sí frecuentemente aludido, como razón suficiente para disminuir los derechos del trabajador a fin de inyectarle dinamismo a la contratación empresarial de recursos humanos. No está claro que las leyes tengan realmente un efecto estimulante del empleo, ni tampoco cuál ha sido el éxito o fracaso de las leyes de flexibilidad en la creación de empleo.

Es muy difícil formular un juicio objetivo y preciso sobre los efectos reales de la flexibilización.

Las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos. El apoyo de las normas jurídicas en la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley. Pese a ello, igualmente la legislación laboral, extranjera y chilena, ha asumido el desafío de combatir el desempleo, mediante la adopción de una política de creación de estímulos para la contratación empresarial de mano de obra, con la adopción de normas especiales e innovadoras que no necesariamente han significado una recuperación de la tasa de empleo.

Los criterios para una flexibilización laboral respetuosa de los derechos de los trabajadores se pueden resumir en:

Flexibilizar no es desregular; la flexibilización laboral debe entenderse no como una amenaza de desprotección laboral sino mas bien como una oportunidad para obtener adecuación, diversificando jornadas de trabajo entre otras cosas, pero siempre bajo el criterio de protección social y compensado con nuevas garantías aquello que se

flexibiliza.

La ley laboral no garantiza por si sola resultados económicos; hasta ahora no esta suficientemente demostrado que la legislación laboral actúe como una variable decisiva en la creación de empleo. Sólo una política económica efectivamente dirigida a la creación de puestos de trabajo es capaz de garantizar resultados ocupacionales.

Una adecuada política de empleo no puede basarse sólo en la flexibilización laboral; se debe acompañar con potentes políticas de capacitación y recalificación profesional, que son las que permiten que en un contexto de movilidad laboral, que se construyan trayectorias profesionales que aprovechen el aumento de experiencia y de competencias que debieran obtenerse cuando se desempeñan varios trabajos.

Finalmente no hay que olvidar que en el ámbito internacional existen tanto la Recomendación num. 182 como el Convenio num. 175, ambos del año 1994, sobre el trabajo a tiempo parcial, los cuales tienen por objetivo principal marcar las pautas que deben seguir las legislaciones de los distintos estados miembros para dar protección a los trabajadores frente a las nuevas formas de contratación, como es el caso de los contratos de jornada parcial.

#### **4.4.3.- Segunda etapa: la discusión parlamentaria**

---

Habiendo expuesto en el acápite anterior los criterios generales que deben ser seguidos por el legislador a la hora de regular este tipo de jornada, pasaremos a analizar como ha sido regulado este tema por las leyes laborales chilenas.

La segunda etapa que podemos vislumbrar en la regulación legal del contrato en jornada parcial en nuestro país, es aquella que corresponde a la discusión parlamentaria del proyecto de ley de la reforma laboral. ( Ley num. 19.759, año 2001)

El proyecto primitivo contemplaba la incorporación al Código del Trabajo de un nuevo párrafo relativo a la jornada parcial, en el cuál se reconoce y tipifica la figura del contrato a tiempo parcial.(artículos 40 A-B-C-D-E del Proyecto de ley).

En esta fase, las características que presentaba este contrato eran la siguientes:

Procederá este tipo de contrato en los casos que se pacte una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

Se autoriza pactar seis horas extraordinarias a la semana y de hasta dos por día.

La jornada debe ser continua y no podrá ser superior a 10 horas.

El proyecto señala que la jornada diaria puede interrumpirse para la colación, con lo cual, da a entender que podría no interrumpirse, por lo tanto, las diez horas por días podrían trabajarse en forma continua.

Los trabajadores en jornada parcial gozan de todos los derechos establecidos en el Código del Trabajo.

Se dispone expresamente que el límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales de la gratificación legal pagada bajo la modalidad del art. 50, se calculará proporcionalmente considerando que dicho tope corresponde a una jornada completa de 48 horas.

La ventaja de este tipo de jornada radica en la circunstancia que las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada, con lo cual no se encuentran sujetos a una distribución única. Entre las alternativas de distribución, el empleador podrá determinar aquella que regirá en un determinado período, debiendo, comunicar tal determinación con , a lo menos, una semana de anticipación.

Las partes podrán transformar el contrato de jornada parcial a jornada completa y viceversa. En este último caso, el empleador deberá pagar una compensación al trabajador, equivalente a un mes de la menor remuneración que obtendrá el trabajador por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, con un límite de 330 días

(11 meses). Esta compensación no será imputable a la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador por la terminación del contrato. Entendemos que no será válido pactar que este pago se imputará a la indemnización, aún cuando exista acuerdo del trabajador dado el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Ahora bien, este proyecto sufrió ciertas modificaciones hasta llegar al texto definitivo. Es importante destacar que del texto original fueron modificando las siguientes cláusulas durante el proceso legislativo:

**ART 40.A.-**“ Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del siguiente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a los 2/3 de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22”.

Como se puede apreciar en el texto primitivo, la duración de la jornada parcial era de 30 horas semanales, mientras que tras una segunda discusión el número ascendió a 32 horas semanales, teniendo en cuenta que para dicho cálculo se considera la extensión de la jornada ordinaria legal de 48 horas semanales.

**ART 40.B.-**“En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a una hora ni superior a una hora para colación”.

El cambio que se observa en relación con el texto normativo anterior radica en dos aspectos principales:

**Jornada extraordinaria:** se elimina el tope de las seis horas extraordinarias a la semana.

**Interrupción de la jornada para la colación :** se establece expresamente que la jornada se puede interrumpir por un lapso no inferior a media hora ni superior a una.

**ART 40.C.-**“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 de este Código, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

En este punto se mantiene la misma concepción que en el proyecto de ley original.

**ART 40.D.**-“Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”.

En este punto tampoco presenta variación alguna respecto del texto original.

**ART 40 E.**-“Por acuerdo entre las partes, el contrato de jornada parcial puede transformarse en un contrato a jornada completa.

Por acuerdo de las partes, el contrato a jornada completa también podrá transformarse en contrato a jornada parcial, previo pago por el empleador de una compensación equivalente a un mes de la menor remuneración que obtendrá el trabajador por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo equivalente a 330 días de la menor remuneración. Este pago se podrá diferir por común acuerdo de las partes”.

En la 8ª sesión del Senado (julio año 2001), en que se discutió este tema y las posibles modificaciones al texto propuesto, la Directora del Trabajo Sra. María Ester Feres, explicó la propuesta del Ejecutivo, señalando que esta figura jurídica debe ser comprendida como una figura promocional del trabajo a tiempo parcial, en términos de que respecto de ciertos trabajadores que puedan quedar eventualmente fuera del mercado de trabajo exista algún atractivo especial para su contratación. Desde este punto de vista, hay tres elementos en la propuesta del Ejecutivo que pueden ser entendidos desde una perspectiva promocional.

El primero es una norma de flexibilidad de jornada que no existe en nuestra legislación y que ha sido establecida sólo jurisprudencialmente por la Dirección del Trabajo, respecto de que estando claro para las partes el inicio y término de la jornada con una anticipación debida, en este caso quince días, las partes pueden variar la hora de ingreso y de término de la jornada parcial; por lo tanto, aparece por la ley, una flexibilidad que no está dada para el conjunto de los contratos.

El segundo elemento es establecer, como regla general, una proporcionalidad en materia de gratificaciones. Y el tercero que es el más discutido tiene que ver con la posibilidad de modificar las cláusulas de un contrato a tiempo completo por cláusulas a tiempo parcial sin necesidad de finiquitar la relación laboral. Porque eventualmente si alguien tiene jornada completa, finiquita y vuelve a contratar en otras condiciones; lo que propone el Ejecutivo es que sin perder esa relación se rebaje proporcionalmente el costo indemnizatorio. Hay un objetivo general de promocionar la idea de la jornada a tiempo parcial.

En dicha sesión parlamentaria el Honorable senador Señor Edgardo Boeninger formuló respecto de este punto la siguiente observación al Poder Ejecutivo: “la obligación del empleador de pagar una compensación si un contrato de tiempo total se convierte en un contrato de tiempo parcial es contraproducente. En primer lugar, si la causal de la conversión son las dificultades de la empresa, la obligación de pagar el despido incidirá en que la empresa despidiera al trabajador sin recontratarlo a tiempo parcial, perdiéndose así una opción de empleo. Por otra parte debe considerarse que seña los trabajadores los interesados en optar por esta alternativa. Éste es el caso de madre con hijos pequeños

que quieren ajustar sus jornadas laborales sin dejar de trabajar: establecer que cuando la conversión sea iniciada por la empresa y el trabajador se oponga a tal cambio, la situación suponga la terminación del contrato, el despido efectivo del trabajador, debiendo el empleador compensarlo con la indemnización legal por los años de servicios. Por el contrario si la conversión se realiza de mutuo acuerdo, la indemnización a la que el trabajador tendrá derecho en el futuro, si éste es despedido, sería equivalente a 30 días de su última remuneración mensual, si estuvo contratado a tiempo completo, por cada año de servicio en esa modalidad, más 30 días de la última remuneración de tiempo parcial por el sueldo en esa modalidad”.<sup>81</sup>

Es interesante señalar esta situación ya que son asimétricos ambos casos según si la iniciativa es del empleador, es de común acuerdo o de interés del trabajador.

Sobre este tema el Señor Ministro del Trabajo y Previsión Social Sr. Ricardo Solari, aclaró que la norma no se refiere a cuando la indemnización debe ser pagada, sino más bien dice relación a que cuando se pasa de un contrato de jornada completa a uno parcial se toma un resguardo de cómo se paga la indemnización. En ese momento no se paga nada, porque el pago de la indemnización depende de otros factores. Entonces dicho artículo no se refiere a dicho pago sino más bien al cálculo de la indemnización, pues ella se pagará al término de los servicios.

El honorable Senador señor José Ruiz Di Giorgio llamó la atención en dicha oportunidad que el propio art. 40-E dispone la transformación del contrato verificando previo pago de la compensación. De lo contrario, no tendría sentido.

El Señor Ministro del Trabajo señaló que se debe a un error del texto del artículo, ya que debería referirse sólo a la posibilidad de transformar el contrato.

Este art. 40-E finalmente no fue recogido por el texto definitivo de la ley, atendidas las razones de fondo anteriormente expuestas.

### **4.4.4. Tercera etapa: realidad actual de la jornada parcial**

---

Finalmente nos referiremos a la tercera etapa de la regulación legal del TTP en Chile, la cuál corresponde al texto definitivo recogido por el actual Código del Trabajo.

Esta modalidad de contratación ha sido incorporada por el legislador como parte integrante del Código del Trabajo en su Libro I “Del Contrato Individual y de la Capacitación Laboral”, Título I “Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral”, Capítulo IV “De la Jornada de Trabajo”, Párrafo 5° “Jornada Parcial”, en los artículos 40 bis y siguientes.

Debemos tener presente como ya lo señalábamos anteriormente que antes de esta regulación expresa era posible convenir jornadas inferiores a las 45 horas semanales, dicha posibilidad ha existido siempre.

La novedad radica en que aquellos que laboren menos de 30 horas semanales se les aplicará un estatuto especial. El resto de los trabajadores que laboren menos de 45

---

<sup>81</sup> ACTA SESIONES SENADO. Martes 3 de Julio 2001.

horas, pero más de 30 horas semanales se considerará como trabajadores en jornada completa. Lo anterior implica que a su vez se le da mayor extensión al concepto de jornada ordinaria completa.

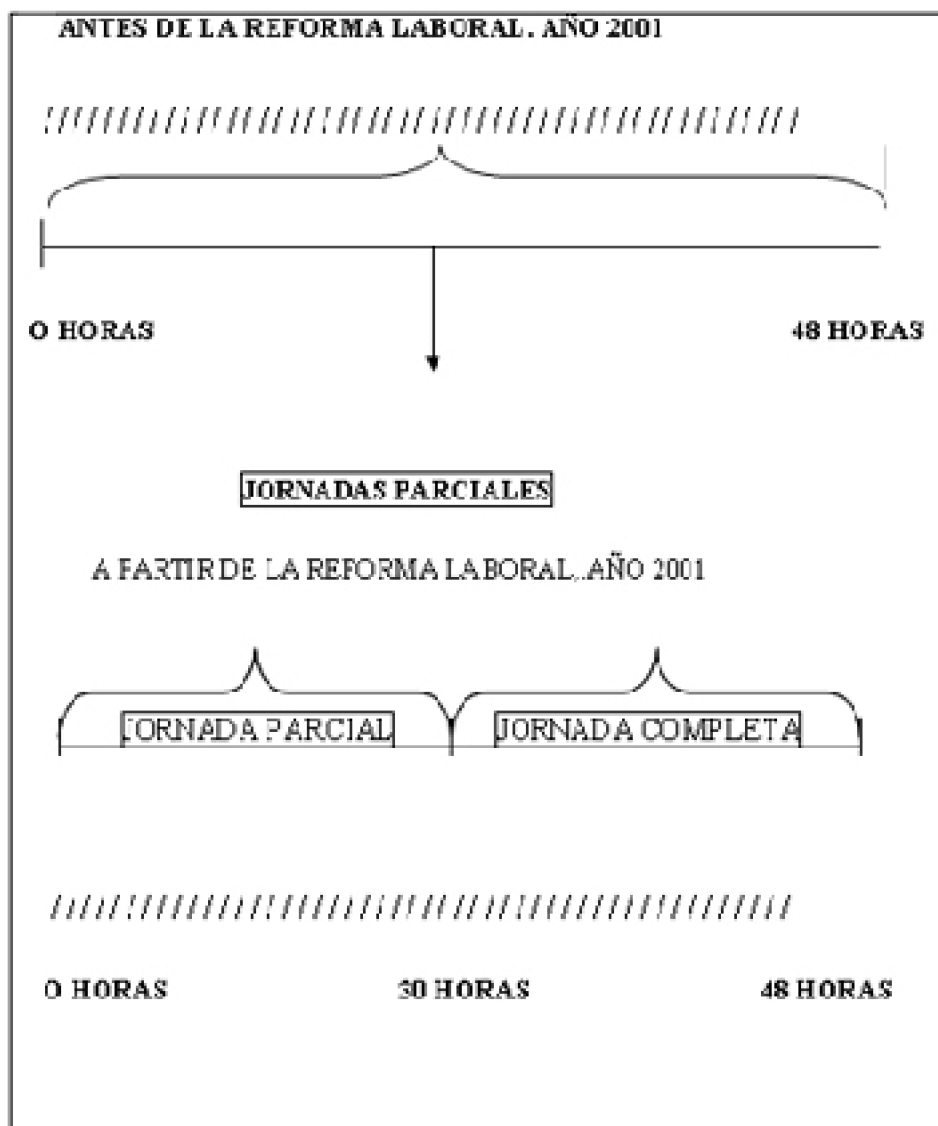


Gráfico N °7. La jornada parcial de trabajo antes y después del año 2001.

Un aspecto fundamental al que no debemos dejar de referirnos es el que dice relación con la entrada en vigencia de esta normativa.

Según lo establecido por la Dirección del Trabajo, en el Dictamen Ordinario num. 0339/0027 del año 2002 (documento que fija el sentido y alcance de las disposiciones legales sobre la jornada parcial), estas disposiciones entraron en vigencia a partir del 1° de diciembre del año 2001, y se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a dicha fecha, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a los dos tercios de la jornada ordinaria, esto es 30 horas semanales a partir del 1° de enero de este año 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

Esto se debe a que se ha sostenido en forma invariable por la doctrina nacional, que las leyes laborales rigen “in actum”, es decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, dicho principio se encuentra consagrado en el art. 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo.

A lo anterior debemos agregar el principio de “efecto inmediato de la ley”, que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el futuro desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la normativa anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que esta regía. De este modo, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por esta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente analizado.

A continuación procederemos a analizar el texto definitivo de cada uno de los artículos que regulan esta figura jurídica.

**Artículo 40 bis:** “Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22”.

A su vez el art. 22 en su inciso primero señala: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”

En este punto es necesario hacer presente que la jornada ordinaria semanal antes era de 48 horas y disminuyó a 45 horas a partir del 1° de enero de este año 2005, lo cuál implicó que si con anterioridad la jornada parcial alcanzaba las 32 horas (dos tercios de la jornada máxima semanal de 48 hrs), ello debió adaptarse a las actuales 45 horas, por lo que la jornada parcial actual alcanza las 30 horas.

Es del caso señalar, que la Dirección del Trabajo ha indicado las distintas posibilidades a través de las cuáles se puede adaptar la jornada parcial a su actual duración de 30 horas semanales:

De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.

2. El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.

3. Modificación turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empieza a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no



debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

4. La jornada a tiempo parcial semanal pactada es igual o inferior a 30 horas. En esta eventualidad no procede realizar ajustes a la jornada laboral.

Ahora bien, respecto de qué implicancia tiene no realizar los ajustes, si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada a tiempo parcial semanal máxima de 30 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal para jornadas a tiempo parcial.<sup>82</sup>

Ahora bien, de acuerdo a la definición reseñada, cabe afirmar que desde un punto de vista jurídico, el TTP, presupone la existencia de una relación laboral -a plazo fijo o de duración indefinida- entre un trabajador y un empleador, constituida de acuerdo a las reglas generales, y en particular, del pacto de una jornada de trabajo no superior a los dos tercios de la máxima legal, siendo este último un elemento de la esencia que define y particulariza a esta modalidad de contratación laboral.

Como señala el autor Ignacio González del Rey, “la jornada reducida que constituye el contrato a tiempo parcial tiene su origen en el contrato, es la causa y el objeto específico del mismo; y genera como contenido propio un conjunto de derechos y obligaciones laborales de alguna manera particularizados. El trabajo a tiempo parcial se ve así contractualizado y el correspondiente vínculo laboral parcializado.”<sup>83</sup>

Por otra parte resulta interesante destacar que nuestra legislación a diferencia de las definiciones del trabajo a tiempo parcial contenidas en la normativa comparada, como es el caso, p. ej. del art. 1º del Convenio 175 de la OIT, no contempla una referencia a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable o a la jornada habitual de trabajo como un elemento para definir y determinar la existencia de una relación laboral a tiempo parcial.<sup>84</sup>

Para la definición chilena, el elemento preponderante es el acuerdo de voluntades -expreso o tácito- de las partes de la relación laboral sobre la duración de la jornada, de conformidad con los límites señalados en el art. 40 bis del Código del Trabajo, no siendo un factor a considerar la jornada de trabajo de otros trabajadores del establecimiento o de la empresa que realizan labores similares.<sup>85</sup>

Lo anterior, refleja de alguna manera una continuidad de la visión individualista, expresión de las profundas transformaciones introducidas en nuestro orden jurídico laboral a principios de los años '80 y que subyace a la normativa sobre contrato de

---

<sup>82</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. 2005. La jornada parcial de trabajo.[en línea]. < [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) . >. [ fecha consulta: 15 de agosto 2005]

<sup>83</sup> GONZÁLEZ DEL REY , IGNACIO. El contrato a tiempo parcial. 81 p.

trabajo contenida en el actual Código del Trabajo. Producto de esta concepción, que se encuentra en armonía con el modelo económico de tipo neoliberal consolidado a partir de esa época, las relaciones laborales se rigen principalmente de acuerdo a lo pactado por las partes, pues hay una fuerte revalorización del principio de la autonomía de la voluntad a nivel del Derecho del Trabajo individual.<sup>86</sup>

Llama particularmente la atención que, de acuerdo con esta visión implícita en la normativa laboral actual, tiende a perderse de vista la circunstancia que el trabajador no realiza su trabajo de manera aislada en la empresa, sino que al contrario, lo desarrolla en conjunto con otros trabajadores, lo que repercute directamente en la vida del trabajador al interior de la empresa y en la forma del ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones laborales. Esto último hace necesario, creemos, un cambio de enfoque y una revalorización del ámbito “colectivo” en el que se realiza el trabajo por cuenta ajena, que es objeto de regulación y protección por parte del Derecho del Trabajo.

Existe, por lo tanto, en este plano un desafío importante para la doctrina laboral, para la jurisprudencia administrativa y judicial, que en caso de ser asumido, contribuiría al perfeccionamiento de nuestra institucionalidad y a la obtención de un mayor grado de equidad y de solidaridad al interior de la empresa.

**Artículo 40 bis A** : “En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las

<sup>84</sup> El Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, de fecha 26.6.1994, complementado por la Recomendación 182 de la misma fecha, señala en su artículo 1 letra a) que la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. En el artículo 1 letra c) se precisa la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable como aquel trabajador a tiempo completo que: i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa, o cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad. Esta cláusula señala que: “a efectos del presente Acuerdo, se entenderá por trabajador a tiempo parcial a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”. El inciso 2 dispone que: “a efectos del presente Acuerdo, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o de relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias. (Inciso 3) En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable y, de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales”.

<sup>85</sup> Esta afirmación debe entenderse en relación con la definición legal del trabajo a tiempo parcial, ya que las condiciones de trabajo, especialmente, la jornada de trabajo de otros trabajadores a tiempo completo o parcial que realizan iguales o similares labores en el establecimiento o en la empresa podría ser un elemento a considerar por el tribunal en caso de que sea necesario establecer la existencia de una relación laboral.

<sup>86</sup> CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral. Revista de Derecho / Universidad Católica de Valparaíso (Valparaíso, Chile) Año XXIV, 2003, pp.155-175.

10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.”

En relación al primer inciso se puede señalar que la ley autoriza expresamente el pacto de horas extraordinarias en los contratos sujetos a jornada parcial. Es decir independientemente de la cantidad de horas que las partes hayan pactado en el contrato, la ley las faculta para pactar sobretiempo.

Este pacto debe hacerse bajo las mismas condiciones aplicables a los contratos de jornada completa, es decir tienen un límite máximo de dos horas extraordinarias por día, cualquiera sea la jornada ordinaria pactada en el contrato; deben pactarse por escrito y deben tener por objeto cubrir necesidades o situaciones temporales de la empresa y la vigencia de dicho pacto no puede ser superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.<sup>87</sup>

En opinión de algunos autores nacionales habría sido importante desde el punto de vista de política de empleo, no permitir o bien restringir al máximo posible para esta modalidad de contratación el pacto de horas extraordinarias, ya que como lo ha demostrado al experiencia comparada, la restricción de horas extraordinarias permite “liberar” horas de trabajo en el mercado, haciendo posible, la creación de nuevos puesto de trabajo, por ejemplo de carácter temporal.<sup>88</sup>

No obstante, no se puede desconocer que estas medidas van asociadas a altos costos de implementación por las empresas, por lo que la política de empleo debe tender, además a minimizar esos costos, por la vía por ejemplo de incentivos económicos, ya que comparados los mayores costos sociales y económicos asociados a las altas tasas de desempleo, el fomento del trabajo a tiempo parcial ofrece grandes posibilidades de lograr un mejoramiento de las condiciones y niveles de empleo.

En relación al inciso segundo se puede desprender que en los contratos con jornada a tiempo parcial, la jornada diaria debe ser continua con un límite máximo de 10 horas, jornada que puede ser interrumpida para efectos de la colación, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora.

Del análisis de la norma en comento es posible sostener que, en lo relativo al número de horas diarias a laborar por estos trabajadores, el legislador ha establecido el mismo límite previsto para los trabajadores a tiempo completo contenido en el inciso 2° del Código del ramo.

Ahora bien, para determinar el exacto sentido y alcance de la expresión “continua” a que alude la norma en análisis, es necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los art. 19 y siguientes del Código Civil. La primera de ellas prescribe que “cuando el sentido de la ley sea claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”, agregando la segunda norma que “las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”,

<sup>87</sup> LEXIS NEXIS. Julio 2002. Manual de consultas laborales y previsionales. num. 206. 12p.

<sup>88</sup> ALONSO OLEA, MANUEL. El trabajo como bien escaso. Revista del Ministerio del Trabajo y asuntos sociales. num. 33, año 2001. 26 p.

el cual según lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia de la lengua. De acuerdo a ello “continua” significa “que dura, se hace o se extiende sin interrupción”.

De lo expuesto se colige que el legislador al señalar que la jornada diaria de estos trabajadores debe ser continua, está señalando que debe extenderse sin interrupción. Ahora bien, como a continuación la misma disposición indica que la jornada puede interrumpirse para efectos de la colación, en los tiempos que indica, pudiera estimarse que la norma contiene situaciones contradictorias.

Con el objeto de dilucidar esta aparente contradicción se hace necesario recurrir a la intención del legislador que ha inspirado esta disposición, la que aparece de manifiesto al considerar el elemento histórico de interpretación, que contempla el inciso 2° del art. 19 del Código Civil según el cual, “se puede, para interpretar una disposición obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento”.

Al respecto cabe señalar que el mensaje de S.E. el Señor Vicepresidente de la República, con el que se inicia el Proyecto de Ley sobre Reformas Laborales enviado al Senado, expresa en lo que se refiere a esta materia, “que la jornada diaria debe ser continua, sin que media interrupción alguna que no sea para colación...” Cabe agregar, que el tenor del inciso 2° en comento sufrió modificación o alteración en el curso de la discusión parlamentaria, siendo aprobado en los términos contenidos en el Proyecto del Ejecutivo.

Tal sería entonces, la intención perseguida por la ley, lo que nos permite concluir que la expresión “continua”, a que alude la disposición en estudio, significa que los trabajadores con jornada a tiempo parcial deben laborar su jornada diaria sin interrupción excepto para los efectos de la colación, la que sólo puede extenderse entre los límites de media y una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica además, el límite máximo -una hora- que se fija para el tiempo de colación.<sup>89</sup>

En otros términos, lo anterior implica que una jornada ordinaria de seis horas, p. ej, no podría fraccionarse de manera que el trabajador laborara de 08:00 a 11:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Finalmente cabe analizar el tema de la interrupción de la jornada para efectos de colación, en aquellas jornadas diarias cuya duración no justificaría su interrupción, como lo sería aquellas pactadas por dos o tres horas al día.

Al efecto, cabe tener presente el criterio adoptado por nuestra doctrina, claramente explicitado en el art. 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida esta como comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando. Por lo tanto, es posible sostener que en aquellas

---

<sup>89</sup> No obstante, llama la atención la circunstancia que el tiempo para la colación ha sido ampliado, para esta modalidad de contratación, pues de acuerdo a la regla general contenida en el art 34 del CdT, la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para colación.

jornadas diarias que comprendan un reducido número de horas, no se justificaría interrumpir la misma para efectos de colación, toda vez que no se daría el objetivo tenido en vista para hacer uso del citado beneficio, cual es, según se ha señalado, el reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada.

**Artículo 40 bis B:** “Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo. No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el art.50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.”

De esta forma los trabajadores a jornada parcial gozarán de todos los demás derechos que en él se contemplan para los trabajadores a tiempo completo.

En consecuencia les son aplicables íntegramente las normas que regulan materias de contrato individual de trabajo, capacidad para contratar, descanso semanal, remuneraciones, protección a las remuneraciones, gratificación anual, feriado anual, organizaciones sindicales, negociación colectiva, etc.

Esta disposición legal consagra una norma de protección de los trabajadores a tiempo parcial y constituye, además, una especial concreción del principio general de igualdad de trato en el ámbito laboral para este tipo de trabajadores.<sup>90</sup>

En relación con este principio resulta interesante señalar que el criterio adoptado por el legislador chileno para asegurar igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable del mismo establecimiento o empresa, se aparta del criterio seguido por la mayoría de los textos legales de la legislación comparada sobre tiempo parcial. Es así, como el art. 40 Bis del Código del Trabajo, a diferencia, p.ej. del num. 4 de la Directiva 97/81 de la Comunidad Europea<sup>91</sup>, no contempla una prohibición directa y explícita de un tratamiento menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial frente a trabajadores a tiempo completo en situación comparable, salvo que existan razones objetivas que puedan justificar un trato desigual.

Desde este punto de vista, podría pensarse que el art. 40 bis adquiere más bien el carácter de una disposición meramente programática cuyo contenido, alcance y sentido protector debe concertarse en conjunto con el art. 19 Num. 2 y 16 de la Constitución Política de la República, que consagra el principio de igualdad y el art. 2 del Código del Trabajo, especialmente los incisos 2 y 3, que prohíben en forma general, los actos discriminatorios. Esta última remisión al art. 2 del CdT cobra especial importancia en relación con la temática de la llamada discriminación laboral indirecta por razones de sexo o género, ya que de seguir evolucionando el TTP en nuestro país, podría

---

<sup>90</sup> Sobre el principio de igualdad de trato en el Derecho del Trabajo, ver: Caamaño, Eduardo, revista de Derecho, Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXI, año 2000. 27 p.

<sup>91</sup> Esta cláusula de la Directiva 97/81/CE establece que: “Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse de trabajadores a tiempo parcial, de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

convertirse, tal como ha ocurrido en países europeos en una forma de trabajo femenino.

En este sentido, siendo el TTP una forma de contratación principalmente femenina, todo trato desfavorable nos sólo importaría una infracción al principio de igualdad de trato frente a trabajadores a tiempo completo en situación comparable, sino también cuando la medida afecta a un número elevado de mujeres, un caso de discriminación laboral por razones de género, pues la mayor parte de los trabajadores a tiempo completo son hombres.

Para algunos autores, la disposición reseñada no logra concretar clara y plenamente el principio de igualdad de trato para este tipo de trabajadores, toda vez que no se prohíben situaciones constitutivas de un trato desigual en las condiciones de trabajo de las personas contratadas a tiempo parcial frente a las contratadas a tiempo completo. Esta situación podría dar lugar inequidades y diversos conflictos laborales en la práctica, con todas las dificultades y costos que van asociados a ellos, en especial, los problemas de la actual judicatura del trabajo para asegurar debidamente los derechos de los trabajadores.<sup>92</sup>

Por otra parte, una norma con contenido tan amplio como la del art.40 bis del CdT podría suponer el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial tengan en la práctica condiciones de trabajo distintas a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, sin que estas situaciones puedan ser evitadas con la aplicación directa de este artículo.

Lo anterior podría darse, si el principio contenido en este artículo es interpretado en un sentido meramente declarativo, esto es , que esta norma sólo asegurara iguales derechos que los que poseen los trabajadores a tiempo completo (p.ej .feriado legal), pero no asegura en concreto, un trato igualitario respecto a las condiciones de trabajo de las que efectivamente gozarán los trabajadores.

Por el contrario, una interpretación del art. 40 bis del CdT en el sentido de reconocerlo como un principio que reconoce una igualdad absoluta entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo en situación comparable, podría producir un efecto negativo, que haga poco atractivo para los empleadores contratar desde el punto de vista económico u organizativo, contratar trabajadores a tiempo parcial.

Atendidas las razones anteriormente expuestas sería conveniente que en un futuro cercano, exista un pronunciamiento claro tanto por parte de la Dirección del Trabajo, como de los Tribunales de Justicia , en orden a fijar el verdadero sentido y alcance del art. 40 bis del CdT, que permita armonizar los intereses de los trabajadores a tiempo parcial con la libertad de los empresarios para organizar la empresa, sin que este principio se convierta en un obstáculo para el necesario desarrollo de esta modalidad de contratación.

Si bien hemos indicado que los trabajadores en jornada parcial gozan de los mismos derechos que un trabajador en tiempo completo, atendida la trascendencia de ciertas materias hemos preferidos realizar mayores precisiones:

---

<sup>92</sup> Véase Cámara de Diputados, sesión Nr 54, fecha 17.06.2001.

**- Feriado anual :**

Considerando que el párrafo 5° no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los arts 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a 15 días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo de este beneficio la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de 5 días a la semana.

Por ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas.

En relación a la remuneración íntegra que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo \$100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$300.000 en total.<sup>93</sup>

**- Semana corrida:**

Teniendo presente que el párrafo en estudio tampoco contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables por ende, las reglas generales que al efecto contempla el art. 45 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo mediante distintos dictámenes, los trabajadores remunerados exclusivamente por día, que tengan distribuida su jornada en menos de cinco días a la semana, no tienen derecho al beneficio de la semana corrida. Por lo tanto, aplicando este criterio a los trabajadores sujetos a jornada parcial, estos no tendrían derecho al beneficio de la semana corrida cuando su jornada se distribuya en menos de cinco días a la semana. Por el contrario la semana corrida les sería plenamente aplicable cuando su jornada se distribuya en cinco o seis días a la semana.<sup>94</sup>

**- Gratificaciones :**

Si bien los trabajadores contratados con jornada parcial tienen derecho a percibir dicho beneficio, el inciso 2° del art. 40 bis B del Código del Trabajo, contempla una norma especial respecto al pago del mismo, según la cual el límite máximo de gratificación legal previsto en el art. 50 del cuerpo legal citado, (4,75 ingresos mínimos mensuales) podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Este inciso es expresión del principio de “proporcionalidad” o “pro rata temporis”. A

---

<sup>93</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. .Dictamen Ordinario num.0339/0027. 30 de Enero 2002

<sup>94</sup> Ver sentencia de la Corte Suprema , 01.12.1998 en el mismo sentido.

juicio de algunos autores, esta disposición está referida a la gratificación legal, se trataría de un principio de aplicación general. Lo anterior significa, que tratándose de contraprestaciones en dinero que tengan derecho a percibir los trabajadores a tiempo parcial y cuyo monto guarde directa relación con el número de horas trabajadas, procedería que estas contraprestaciones pecuniarias les fueran pagadas, a lo menos, en proporción directa a las horas trabajadas, salvo que se estipularan condiciones más convenientes en el respectivo contrato individual o colectivo de trabajo.<sup>95</sup>

Cabe agregar que se encuentra una confirmación de la validez general del principio de proporcionalidad para los trabajadores a jornada parcial en el art. 44 inciso 3 del CdT referido al ingreso mínimo mensual.<sup>96</sup>

Por lo tanto, puede concluirse que, armonizando las disposiciones del CdT, las remuneraciones y cualquier asignación en dinero que el empleador pague al trabajador a tiempo parcial, como contraprestación de los servicios prestados, debe encontrarse al menos, en proporción con el tiempo trabajado, salvo que se establezcan condiciones más favorables en virtud del contrato individual o colectivo de trabajo o bien, que la remuneración o asignación en dinero a pagar no se encuentre en relación directa con el tiempo trabajado. (p.ej. la asignación de fiestas patrias).

Finalmente se hace necesario aclarar que aquellos contratos con jornada parcial celebrados con anterioridad al 1° de Diciembre de 2001, que tengan pactado como tope el límite máximo de gratificación legal, deberán ser cumplidos en tales términos, no pudiendo el empleador, en forma unilateral, reducirlo en virtud de las normas especiales que al efecto contiene el párrafo 5° que nos ocupa, todo ello conforme a los principios que rigen el Derecho del Trabajo, principalmente el principio de la norma más beneficiosa.

**Artículo 40 bis C.** “Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.”

Esta disposición carece de antecedentes previos en nuestra historia legislativa laboral y recoge, en término reglados, la tendencia flexibilizadora de la jornada de trabajo por la vía del trabajo a tiempo parcial, como se constata de la experiencia obtenida por los países europeos, especialmente a través de los procesos de negociación colectiva.

Esta norma presenta algunas similitudes con la figura del “Abrufarbeit”<sup>97</sup>

(trabajo a llamada) regulado en Alemania, pues en ambos casos, cumplidos ciertos requisitos legales, está facultado el empleador para fijar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo.<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> El principio de proporcionalidad, en estrecha relación con el de igualdad de trato, cuenta con un reconocimiento expreso de carácter general, por ejemplo, en el artículo 5 del Convenio 175 de la OIT, sobre tiempo parcial.

<sup>96</sup> Esta norma señala: “El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieran jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, calculada en relación a la jornada ordinaria de trabajo.”



Esta flexibilidad consiste en que empleador y trabajador se encuentran facultados para convenir alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador puede, con una anticipación mínima de una semana, determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente. Asimismo, de dicha norma se colige que ésta sólo faculta a las partes de la relación laboral para convenir alternativas de “distribución” de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma.

Teniendo presente que los contratos de trabajo de jornada parcial se rigen, como ya se señaló, por las reglas generales contenidas en el Código de Trabajo, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el art. 10 N ° 5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forma parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuales son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma. Nada se señala acerca de la forma en que el empleador debe comunicar la nueva alternativa de distribución de jornada al trabajador, por lo que puede concluirse, salvo acuerdo expreso de las partes, ello podría hacerse de cualquier manera, esto es, por escrito (carta, fax, correo electrónico, etc) o verbalmente.

Sin embargo, en virtud del principio general de la buena fe, es necesario que el medio utilizado por el empleador asegure que el trabajador tome conocimiento cierto de la alternativa elegida, pues sólo en este caso, nacerá para este último la obligación de prestar servicios de acuerdo a la nueva distribución de la jornada de trabajo.

En lo que dice relación con el número de alternativas que podrían pactarse por los contratantes, cabe considerar que en esta materia el legislador no ha establecido límite alguno al respecto. Sin embargo y no obstante que la finalidad de la norma es flexibilizar la distribución de las jornadas parciales, el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios.

Por lo tanto, el número de alternativas de distribución que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

Finalmente, cabe consignar que la disposición legal en estudio, faculta al empleador, una vez pactadas las alternativas de distribución de jornada, para que, con una anticipación mínima de una semana, determine la alternativa que regirá en la semana o período superior siguiente.

En opinión de la Dirección del Trabajo, la facultad del empleador de optar por una de

---

<sup>97</sup> En el Derecho del Trabajo alemán la jurisprudencia constante y uniforme del Tribunal federal del Trabajo ha declarado que esta facultad del empleador en los casos de trabajo a llamada, se refiere sólo a la distribución de la jornada y no a la duración de la misma.

<sup>98</sup> CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral. Revista de Derecho / Universidad Católica de Valparaíso (Valparaíso, Chile) Año XXIV, 2003. 10 p.

las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o periodo superior siguiente, dando así, de esta manera la debida certeza en la relación laboral.

Aunque las alternativas de distribución tienen origen contractual, la aplicación de las distintas formas de distribución son absolutamente discrecionales del empleador, cumpliendo con los requisitos legales, lo que constituye, a nuestro entender un nuevo caso de “ius variandi” dentro de la legislación laboral chilena.

**Artículo 40 bis D:** “Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta”.

Respecto a este tema, es necesario precisar, que si bien a los trabajadores contratados por un régimen de jornada parcial se les aplica la normativa general que al efecto contiene el Código del Trabajo, este artículo contempla, para los efectos del cálculo de este beneficio, un concepto especial de lo que debe entenderse por última remuneración.

Del precepto transcrito se infiere que para el cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponderle al trabajador, se debe entender por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Con este objeto, debe reajustarse cada una de las remuneraciones comprendidas en el período a considerar, de acuerdo a la variación experimentada por el IPC, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. De la misma norma se colige que el monto así calculado debe compararse con el que resulte de la aplicación del art. 163 del mismo texto legal, de forma tal que si su monto fuere superior, corresponderá el pago de ésta última.

Asimismo, de dicho precepto legal es dable inferir que, dependiendo de los años de servicio prestados por el trabajador, deberá considerarse para los efectos del cálculo del beneficio, ya sea el período de vigencia de su contrato, en el evento de que éste sea inferior a los once años, o los últimos once años del mismo, en el caso de que su vigencia sea igual o superior a dicho número de años.

Ahora bien, considerando que el período que sirve de base para el cálculo del beneficio en análisis puede ser de carácter mixto, esto es, abarcar algunos años laborados bajo el sistema general de jornada completa y otros, el o los últimos, con jornada parcial, cabe señalar que, atendido que la ley no ha hecho distinción alguna al respecto, debe entenderse que debe contemplarse para efectos del cálculo de la

indemnización, el período completo trabajado.

En el mismo orden de ideas, cabe tener presente además, que atendido a que la norma en comento alude a las “remuneraciones percibidas” por el trabajador, para los efectos del cálculo del promedio de las mismas, debe estarse al concepto de remuneración que para estos fines establece el art. 172 del CdT, vale decir “toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”.

Finalmente diremos que de esta norma se desprende que el legislador establece una norma similar a la contenida en el art. 163 CdT, pero con un objeto específico de proteger a los trabajadores a tiempo parcial. Se evita, de esta manera, que las partes pacten una reducción de jornada de trabajo y que el empleador despida al trabajador con una remuneración menor, afectando directamente el monto indemnizatorio que le correspondería percibir a este. Por ello se establece que si la base de cálculo general, esto es, la última remuneración del trabajador es mayor al promedio de lo percibido durante la vigencia del contrato, deberá aplicarse la primera.

Realizado este completo análisis del texto definitivo de la ley que ha regulado por primera vez en forma expresa la jornada parcial en nuestro país, creemos necesario finalizar este capítulo señalando que la jornada parcial de trabajo, si bien fue regulada expresamente por la Ley num. 19.759, era desde antes de dicha norma, una realidad de nuestro mercado laboral; la diferencia es que se explicitaron algunas normas que ya se aplicaban de alguna manera y se regularon formalmente ciertos aspectos de la misma.

Sin embargo, esta mayor regulación no implica necesariamente un aumento en la oferta y/o demanda de este tipo de jornada.

Según un estudio de opinión realizado por Adimark en julio del año 2004, se demuestra que si bien la jornada parcial es la preferida por todos los segmentos de trabajadores es la menos real en términos de actividad, salvo en el caso de las mujeres entre los 18 y 35 años( 63%) y los hombres de 56 años y más.

Por su parte, el sector empresarial ha estado reticente a la implementación de este tipo de jornada; de hecho estaría aplicándose sólo en un 3% de las empresas nacionales. Por ello, pensamos que su mayor aplicación depende más de un cambio de actitud de los actores sociales que de su regulación legal.



## CONCLUSIONES

El fenómeno de la expansión de las contrataciones atípicas es una característica del desarrollo del trabajo dependiente de fines del siglo XX y, con seguridad, lo será también en los años venideros. La generalización de nuevos modelos de trabajo ha marcado profundamente al derecho del trabajo contemporáneo, transformando los supuestos sobre los que esta rama del derecho fue construida, luego de los grandes conflictos sociales surgidos con posterioridad a la revolución industrial.

Una de las formas atípicas que más se destacan es precisamente la jornada parcial de trabajo objeto de nuestra investigación.

El detallado cúmulo de antecedentes relacionados con el tema, evidencia una diversidad en la que resulta difícil establecer parámetros comunes para legislar con mayor rigurosidad a nivel global.

En la primera parte del trabajo, se observa que por ejemplo, en Europa las jornadas parciales se encuentran reguladas de distinta manera en cada país, que como sabemos, conforman una comunidad económica cada vez más homogénea, con una moneda y un parlamento común, por señalar algunas estructuras similares. Sin embargo, ello no se aplica al tema de jornadas laborales, generándose situaciones particulares para cada país, incluso dentro de regiones autónomas dentro de un mismo país.

La información analizada, nos demuestra que la jornada parcial de trabajo es una realidad de nuestros tiempos, sobre la cual la OIT debería tener aún mayor protagonismo legislativo del que ha tenido hasta el momento, toda vez que las empresas

multinacionales están reorientando la construcción de sus plantas productivas hacia aquellas zonas, como Asia, donde bajo jornadas parciales de trabajo incorporan a la masa laboral, a jóvenes y niños, con salarios imposibles de encontrar en regiones de mayor desarrollo.

En el primer capítulo, si bien se evidenció una gran diversidad en el tema, analizado desde distintos enfoques, fue posible identificar algunos elementos comunes sobre los cuales se podrían desarrollar propuestas más específicas, tomando como base, los derechos fundamentales del hombre, definidos en la Carta Fundamental de Naciones Unidas.

En esa perspectiva, los niños, los ancianos y las mujeres embarazadas, podrían tener algunas protecciones básicas comunes en todo el orbe, de manera de evitar la explotación de ellos en forma desmedida.

Ahora bien, frente a la pregunta planteada como objetivo de esta tesis, acerca de si la jornada parcial de trabajo es una necesidad de nuestros tiempos, consideramos que la respuesta es afirmativa fundamentada entre otras, en las siguientes consideraciones:

Es una realidad del mercado laboral que no se puede desconocer, que ha ido en aumento y ha surgido como respuesta a una necesidad de flexibilidad tanto del empleador como del trabajador, que han buscado en ella una forma de satisfacer sus propios intereses de la manera más óptima posible.

La búsqueda natural del hombre de una mejor calidad de vida, parece haber encontrado en esta modalidad de trabajo, una opción para lograrla.

El crecimiento demográfico casi negativo de la población en occidente, y las mayores expectativas de vida de esta población, ha traído como consecuencia una población más vieja, donde una razonable combinación de ocio y trabajo en jornadas parciales, podría contribuir a esa mejor calidad de vida que señalaba en el punto anterior.

El derecho a un trabajo digno, señalado en los derechos del hombre, es también un argumento que apoya el “si” inicial, a la luz del desarrollo de tecnologías que buscan a través de la automatización, sustituir la mano de obra, generando en consecuencia un cada vez menor campo ocupacional, que en términos de equidad, podría repartirse en más cantidad de jornadas parciales de trabajo.

Las consideraciones anteriores son plenamente válidas para Chile, donde la legislación ha pretendido regular expresamente la jornada parcial y sus diversos aspectos, pero ello, según se desprende de la información contenida en el segundo capítulo, no ha logrado plenamente el propósito de hacer de esta jornada una modalidad de contratación frecuente, entre otras razones, por una insuficiente difusión tanto de las normas que la regulan como de la jurisprudencia surgida a partir de la aplicación de éstas.

La incorporación de una normativa expresa sobre el trabajo a tiempo parcial en nuestro Código del Trabajo, consideramos que constituye un importante avance, ya que establece las bases para el futuro desarrollo de esta modalidad de contratación atípica en nuestro país, de acuerdo a la concepción que de ella se tiene en el moderno Derecho del Trabajo.

Es por esta razón que se hacía necesario darle una concepción jurídica específica y expresa al trabajo a tiempo parcial, no obstante que la normativa laboral vigente con anterioridad a la reforma introducida por la Ley. num. 19.759 hacía perfectamente posible la celebración de este tipo de contratos.

El legislador chileno, siguiendo la tendencia dominante en los países europeos, concibió al trabajo a tiempo parcial como una forma de contratación laboral que responde a las actuales exigencias de flexibilidad de las jornadas de trabajo, otorgándole mayor autonomía a los trabajadores en la distribución de su tiempo de trabajo, y de reparto del empleo disponible, para lograr por esta última vía, la incorporación de más personas al mercado de trabajo, como es el caso de las mujeres con niños pequeños.

Una adecuada utilización del trabajo a tiempo parcial en las empresas podría ir asociada a una serie de ventajas que podrían tener un favorable impacto en nuestro mercado laboral, en el cual, aún sigue imperando la organización tradicional del trabajo subordinado con jornadas de trabajo de larga duración y poco flexibles, sin perjuicio de que se usen, además, mecanismos que buscan lograr cierta flexibilidad.

Es por ello, que la regulación del trabajo a tiempo parcial que permitiría conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, adaptándose además a las exigentes variantes de los mercados actuales, es sin duda un avance que debe destacarse.

La interrogante entonces que debemos intentar resolver es: ¿El tiempo parcial efectivamente permite dicha compatibilidad o esto es algo sólo ilusorio?.

Se afirma frecuentemente que sería deseable que las mujeres trabajaran a tiempo parcial lo que les permitiría conciliar más fácilmente las tareas domésticas y de cuidado con el trabajo. Sin embargo esta afirmación creemos no es del todo real ya que el tiempo parcial no asegura “necesariamente” dicha compatibilidad ni tampoco debiera estar dirigida necesariamente a las mujeres.

Al respecto consideramos que las modificaciones en la organización del tiempo de trabajo, deben hacerse tomando en cuenta la totalidad del trabajo realizado por las personas, no solo el remunerado. Por otra parte, estimamos que es necesario plantear la necesidad de un nuevo reparto de trabajo entre hombres y mujeres para avanzar en el logro de la equidad de género.

La asignación de las mujeres a trabajos de tiempo parcial presenta el gran riesgo de reforzar la división sexual del trabajo. La responsabilidad exclusiva del trabajo doméstico y cuidado les resta posibilidades de formarse o participar en actividades recreativas.

Como el trabajo parcial significa generalmente un ingreso al mercado laboral en condiciones más desventajosas, a trabajos más precarios y peor pagados, ellas están en situaciones negativas respecto a los hombres. Sin embargo, es razonable pensar que las personas tengan la opción de trabajar a tiempo parcial. Hombres y mujeres pueden necesitar jornadas más cortas para continuar con su educación o la formación para el trabajo, para atender requerimientos extraordinarios en su vida privada, para organizar su desplazamiento o retiro del mercado del trabajo.

Por lo tanto, jornadas parciales menos arbitrarias y negociadas deberían estar

abiertas tanto para hombres como para mujeres.

Estimamos que es necesario organizar el tiempo de trabajo de una manera más equitativa entre hombres y mujeres. No es posible pensar en una organización y distribución justa del tiempo de trabajo, ni en la compatibilidad entre trabajo, familia, vida personal y social si no se tiene en cuenta el tiempo total del trabajo realizado por hombres y mujeres por un lado y, por otro, si no se considera la división del trabajo entre hombres y mujeres.

El Estado, con el debido respeto a los derechos individuales, debería formular políticas que propicien una nueva distribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos. La educación y la cultura deben transmitir valores de igualdad, de respeto a las diferencias y de rechazo a la discriminación.

Por lo tanto, la jornada parcial de trabajo para que tenga éxito en la sociedad debería involucrar más que regulaciones legales un cambio de mentalidad en los distintos actores sociales en torno a distribuir más equitativamente las responsabilidades familiares.

Consideramos que en la medida que el tiempo parcial sea elegido en forma libre y se encuentre amparado por garantías jurídicas, es sin duda una excelente alternativa para que los trabajadores puedan decidir libremente el tiempo que dedican al trabajo y el que desean reservar a otros fines, tales como la familia, el cuidado de los hijos, etc.

Ahora bien, desde el punto de vista del empleador, constituye un medio de ganar flexibilidad y de ajustar el tiempo de trabajo a la actividad de la empresa beneficiándose de una mayor productividad. En este sentido, resultan convenientes las iniciativas político-sociales tendientes a favorecer el trabajo a tiempo parcial. No debe suceder que la disyuntiva para quienes deseen un trabajo a tiempo completo sea el desempleo o el subempleo. Lo anterior, debido a que las medidas tendientes a fomentar el trabajo a tiempo parcial situando sus costos muy por debajo a los del trabajo a tiempo completo, pueden traer como consecuencia un aumento del porcentaje de trabajadores sometidos contra su voluntad a esta forma de empleo. Esto último supone el peligro de promover el subempleo y sus consecuencias nefastas en el terreno social, sobre todo para los trabajadores y, especialmente las mujeres, peor situados en el mercado laboral, así como en el terreno económico, pues es perjudicial para la demanda, el crecimiento y el empleo.

No obstante lo anterior, resulta indispensable para una óptima utilización de las ventajas de esta modalidad de contratación distinta de la tradicional, como a su vez, para combatir las desventajas que podrían derivarse de un mal uso de ellas, no sólo que exista una regulación jurídica, que en Chile ya existe, sino que ésta se encuentre acuerdo con la realidad del mercado de trabajo chileno, ya que sería un error intentar reproducir modelos europeos sobre el tema, ya que la idiosincrasia y la mentalidad de dichos países no guarda relación con la nuestra.

Esta apreciación positiva de la normativa sobre el trabajo a tiempo parcial en el Código del Trabajo, no obsta a otra valoración más crítica de la misma, toda vez que no es posible desconocer ciertas falencias que podrían repercutir en un eficaz fomento y desarrollo de esta modalidad de contratación.

En primer lugar, la entrada en vigencia de una normativa expresa sobre el trabajo a



tiempo parcial hace indispensable que los instrumentos de medición del volumen de empleo en nuestro país incluyan parámetros que hagan posible una real y clara determinación de esta modalidad de contratación, ya que como lo señaláramos al comienzo de esta investigación en relación a la medición del trabajo a tiempo parcial, se constata que los instrumentos de recolección de datos existentes en Chile, esto es, la Encuesta Nacional del Empleo y la Encuesta CASEN, son insuficientes para caracterizar esta modalidad de empleo. Es así como la Encuesta Nacional del Empleo no permite conocer las razones de los trabajadores a tiempo parcial que no desean trabajar más horas, para no trabajar en una jornada más extensa. Por otra parte, la Encuesta CASEN no permite conocer el subempleo, es decir, aquellos trabajadores que quieren trabajar más horas semanales. Además, ha habido un retroceso en cuanto a la elaboración de tales instrumentos en relación con la caracterización del trabajo a tiempo parcial.

En materia de medición del trabajo a tiempo parcial, se observa una importante diferencia de resultados, dependiendo de la elección del instrumento de recolección de datos.

Lo anterior posibilitaría un mejor diseño y puesta en práctica de políticas de empleo, en las que el trabajo a tiempo parcial, como lo demuestra la experiencia obtenida principalmente por los países europeos, podría desempeñar un importante rol en el futuro para satisfacer tanto las necesidades de flexibilización de la jornada de trabajo, como de obtención de mayores puestos de trabajo, al hacer posible un mayor reparto del empleo disponible.

En segundo lugar, la poco clara formulación del principio de igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en situación comparable, rigidiza, encarece y podría hacer poco atractivo el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en Chile.

Por otra parte, se extraña un reconocimiento del principio de voluntariedad en la normativa sobre esta modalidad de contratación que fue incorporada en el CdT. Esto habría permitido tal vez -según lo demuestra la experiencia comparada- una mayor difusión del trabajo a tiempo parcial, fomentando el cambio de una relación laboral a tiempo completo por una a tiempo parcial o viceversa. Esto podría traer aparejado diversas ventajas y, a largo plazo, podría contribuir a lograr un cambio en la distribución de roles en nuestra sociedad, permitiendo una más plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo y una mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos.

Por último, desde una perspectiva más amplia que aquella que es propia del Derecho del Trabajo, se hace necesaria en nuestro país la formulación de una política laboral homogénea y a largo plazo, en la que participen activamente tanto el Estado, como las organizaciones de empresarios y trabajadores, y que permita potenciar las ventajas del trabajo a tiempo parcial como instrumento de reparto del empleo. Desde esta perspectiva, sería también de gran relevancia que se consideraran en el futuro las experiencias y resultados prácticos obtenidos en la ejecución de las políticas de empleo por otros países latinoamericanos o europeos, respecto del trabajo a tiempo parcial y, de ser ello posible, que se implementaran programas de información y de cooperación para reformular y renovar la estructura de nuestro actual mercado de trabajo.

En mérito a lo anterior y considerando las nuevas formas de comunicación

existentes, especialmente a través de internet, sugiere generar un plan Comunicacional que desde el Ministerio del Trabajo, Universidades, Centros de Estudios, entre otros, promuevan hacia los grupos de interés la difusión de artículos, jornadas de discusión, charlas, etc, relacionados con la jornada parcial para hacer de esta una real alternativa dentro del mercado laboral de nuestro país.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BOLLÉ, PATRICK. 1997. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Revista Internacional del Trabajo. Vol 116 (4): 604-627.
- 2.- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. 1999. Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial. Revista de +Derecho (Valdivia). Vol. (10):59-68.
- 3.- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. 2003. El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral. Revista de Derecho. Universidad Católica de Valparaíso (Valparaíso, Chile) Año XXIV. pp.155-175.
- 4.- CAMPOS JUAN ALBERTO Y POBLETE, PEDRO EMILIO. 2002. La jornada de trabajo en Chile y las actuales tendencias de flexibilización. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile, Universidad de Chile.
- 5.-CEPAL. 2000. El trabajo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario?. Sandra Leiva. Santiago de Chile. Chile.
- 6.-CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2001. Ley num.19.759. Fecha publicación 5 de octubre 2001.
- 7.-DE NEUBOURG, CHRIS 1985. Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial. Revista Internacional del Trabajo. Vol 104 (4). OIT.

Ginebra, Suiza.

- 8.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. CHILE. Dictamen Ordinario 2797/140. año 1995. Dictamen Ordinario 1716/ 66. año 1996. Dictamen Ordinario 1036/ 50. año 1996. Dictamen Ordinario 4543/32. año 1998. Dictamen Ordinario 5255/356. año 2000. Dictamen Ordinario 0339/0027. año 2002.
- 9.-DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Enero, 1999. El tiempo de trabajo en Chile. Temas Laborales. Año 4, N ° 11. pp. 4-5.
- 10.-ESCOBAR SILVA, LORETO.1993. El Trabajo a tiempo parcial. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile, Universidad de Chile.
- 11.-FISHMAN, DAVID.29 de Septiembre del 2003. El equilibrio entre la vida y la empresa. <[http: www.elmercurio](http://www.elmercurio) >. Diario El Mercurio. [fecha consulta 12 de octubre 2003].
- 12.-Flexibilidad Laboral, ayuda doméstica y no discriminación. 15 julio, 2004. <[http: www.lasegunda.cl](http://www.lasegunda.cl) >. Diario La Segunda. [fecha consulta 1 de septiembre 2005].
- 13.-GASPARINI, GIOVANNI. 1998. Trabajo a tiempo completo o trabajo a tiempo parcial: realidades y opciones. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- 14.-GUERRA, PABLO. 1994. La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización, en: el empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Documento de Trabajo num. 105, PET, Santiago de Chile.
- 15.-HALPERN MONTECINO, CECILY. 1999. Las relaciones de trabajo atípicas y la flexibilidad. Facultad de Derecho , Universidad de Chile.
- 16.-LEIVA, SANDRA Y ORELLANA, CORAL. 1997. El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género. Documento preparado para optar al título profesional de socióloga. Santiago de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- 17.-LEXIS NEXIS. Manual de consultas laborales y previsionales. La jornada de Trabajo. Julio 2002.num. 206.pp10-35.
- 18.-LIZAMA PORTAL, LUIS.1998. La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena, Fundación Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago.
- 19.-LÓPEZ ONETO, MARCOS. 1996. El trabajo a tiempo parcial. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. num. 89. Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- 20.-MARTÍ CARLOS, GÓMEZ SANDALIO.1999. ¿Una solución para conciliar trabajo y familia?.<[http: www.ee-iesse.com](http://www.ee-iesse.com)>.
- 21.-OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1998a), Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social, Informe de las Naciones Unidas en Chile, coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago de Chile.
- (1998b), Tesoro OIT: terminología del trabajo, el empleo y la formación, 5º. Edición, OIT, Ginebra.
- (1996), El Empleo en el Mundo 1996/97: Las políticas nacionales en la era de la

mundialización, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

- (1994), Documentos de Derecho Social, Serie Legislativa, OIT, Ginebra.

- (1989), Conditions of work digest, on part-time work, vol. 8, N° 1, OIT, Ginebra.

- (1963), "Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 68, N° 4-5, OIT, Ginebra.

22.-OVER PETER. 2002. La recuperación del empleo en Europa. Organización Internacional del Trabajo. Pág 18.

23.-PARADA TELL, ALEXANDER. 2002. La flexibilidad de la duración y la ordenación del tiempo de trabajo: análisis de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile, Universidad de Chile.

24.-PEREIRA LAGOS, RAFAEL.1992.La Flexibilidad de las instituciones del derecho del trabajo. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile, Universidad de Chile.

25.-REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1994. Ginebra. Resoluciones judiciales: El trabajo a tiempo parcial plantea cuestiones polémicas a los tribunales europeos. Vol 113. (2).pp.323-330

26.-SENISE BARRIO, MA. EUGENIA. El trabajo a tiempo parcial como instrumento de creación de empleo. Madrid: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Tecnos, 2001.



# ANEXOS

## **I.- Convenio num. 175. de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.**

### **II.- Recomendación num. 182. de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.**

#### **I.- Convenio num 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Observando la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; observando la pertinencia que para esos trabajadores tienen el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984; reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social; después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día

de la reunión, y después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

### Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;

b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:

i) tenga el mismo tipo de relación laboral;

ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

### Artículo 2

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

### Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías



---

particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

#### Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

#### Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

#### Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

#### Artículo 8

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el

artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;

b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;

b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

#### Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

#### Artículo 10

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un

---

trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

#### Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

#### Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el

artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación num. 182.de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, año 1994

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (en adelante designado con la expresión "el Convenio").

2. A efectos de la presente Recomendación:

a) la expresión "trabajador a tiempo parcial" designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;

b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

c) la expresión "trabajador a tiempo completo en situación comparable" se refiere al trabajador a tiempo completo que:

i) tenga el mismo tipo de relación laboral;

ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad,

que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

3. La presente Recomendación debería aplicarse a todos los trabajadores a tiempo parcial.

4. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los empleadores deberían celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes.

5. Los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo por escrito o por cualquier otro medio conforme con la legislación y la práctica nacionales.

6. Las modificaciones que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, deberán aportarse a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían tender a:

a) rebajar progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo que determinan el acceso a dichos regímenes;

b) asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según sea apropiado, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente las prestaciones de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como las asignaciones familiares;

c) admitir, en principio, que los trabajadores a tiempo parcial cuya relación de trabajo ha terminado o ha sido interrumpida y que sólo buscan un empleo a tiempo parcial, cumplen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo;

d) reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que:

i) condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado de cotización, de seguro o de servicio durante un plazo de referencia determinado, o

ii) fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio.

7. 1) Para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, deberían rebajarse progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a los regímenes profesionales de seguro privado que completan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen.

2) En estos regímenes, los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos.

8. 1) Cuando sea apropiado, deberían rebajarse progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo fijados en virtud del artículo 8 del Convenio en las esferas previstas en el artículo 7 del mismo.

2) Los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial para beneficiarse de las medidas de protección en las esferas previstas en el artículo 7 del Convenio no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

9. En caso de que los trabajadores a tiempo parcial tuviesen más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tomar en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social establecidos por ley que están ligados al ejercicio de una actividad profesional.

10. Los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

11. Deberían adoptarse todas las medidas que sean apropiadas para que, en la medida en que sea factible, los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones equitativas, a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales del establecimiento de que se trate; dichas instalaciones y servicios deberían adaptarse, en la medida de lo posible, para tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial.

12. 1) La duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta a la vez los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento de que se trate.

2) En la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el

---

trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso.

3) El sistema de compensaciones aplicables en caso de sobrepasarse el horario convenido debería ser objeto de negociación, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

13. De acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores a tiempo parcial deberían tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y en particular la licencia pagada de estudios, la licencia parental y la licencia en caso de enfermedad de un hijo o de otro miembro de la familia directa del trabajador.

14. En los casos en que sea apropiado, deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

15. En los casos en que sea apropiado, deberían adoptarse medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

16. Debería procederse a la adaptación de las disposiciones de los regímenes de seguridad social establecidos por ley y ligados al ejercicio de una actividad profesional que desalienten el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de trabajos de esa índole. Dicha adaptación debería efectuarse, en particular, cuando, en virtud de tales disposiciones:

a) se deban pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que estén justificadas por prestaciones correspondientes que sean proporcionalmente más elevadas;

b) disminuyan considerablemente, sin motivos razonables, las prestaciones de desempleo a que tengan derecho los desempleados que acepten con carácter temporal un trabajo a tiempo parcial;

c) se dé demasiada importancia, a efectos del cálculo de las prestaciones de vejez, a la reducción de los ingresos debida al trabajo a tiempo parcial efectuado únicamente durante el período previo a la jubilación.

17. Los empleadores deberían prever la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles de la empresa, incluidos, cuando sea apropiado, los puestos de trabajo calificados y los puestos de dirección.

18. 1) Cuando sea apropiado, los empleadores deberían tomar en consideración:

a) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa;

b) las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo parcial que deseen optar por un trabajo a tiempo completo que quede disponible en la misma empresa.

2) Con miras a facilitar los traslados de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores, en el momento oportuno, información acerca de la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en el establecimiento de que se trate.

19. El rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que dicha relación pueda terminarse, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, por otras razones, como, por ejemplo, las que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate.

20. Cuando las condiciones nacionales o la situación del establecimiento lo admitan, debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos justificados, como pueden ser los de embarazo o la necesidad de cuidar de un niño de corta edad o de un miembro incapacitado o enfermo de su familia directa, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo.

21. Cuando las obligaciones de los empleadores estén condicionadas por el número de trabajadores que empleen, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, cuando fuere apropiado, los trabajadores a tiempo parcial podrían ser contados en proporción a la duración de su tiempo de trabajo, en el entendido de que cuando las obligaciones en cuestión se refieran a la protección mencionada en el artículo 4 del Convenio, éstos deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo.

22. Debería difundirse la información sobre las medidas de protección previstas respecto del trabajo a tiempo parcial y sobre las modalidades prácticas relativas a las distintas formas de trabajo a tiempo parcial.