

EL TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL

Materia de reglamentación, desde hace siete años en la Unión Europea, Japón y Estados Unidos, ha sido el trabajo de tiempo parcial, bajo nuevas bases que aún se contemplan en las legislaciones vigentes de la mayor parte de los países que integran la Organización Internacional del Trabajo. Si revisamos, por ejemplo, nuestra Ley Federal del Trabajo, se advertirá que en capítulo correspondiente a la jornada laboral (artículos 58 a 68, LFT) ninguna referencia se hace a la posibilidad del trabajo de tiempo parcial, al presumirse legalmente que podrá establecerse entre patrono y trabajador su reducción, sin perjuicio de las condiciones generales de trabajo establecidas en la propia ley, al constituir este hecho un beneficio contractual, respecto de las condiciones laborales.

El motivo de no existir regla específica sobre el particular, lo es la liga jurídica entre jornada y salario, pues en los artículos 85 y 89 se indica, en un primer término, que el salario convenido nunca será menor al mínimo legal; en segundo lugar, que el salario por unidad de obra será el resultado del monto del salario mínimo, pues en caso de ser variable, se tomará como salario diario el promedio de las perfecciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Esto es, nuestra legislación ha permitido la existencia de jornadas parciales, sea de manera directa, en turnos especiales o cuando la actividad manual se desarrolle bajo el sistema de unidad de obra, pues lo que ha interesado al legislador ha sido el pago de salario mínimo íntegro al trabajador, así realice labores de tres, cuatro o más horas menores a la jornada legal (artículo 85, 2o. párrafo).

Este es el concepto que ha venido siendo modificado con base en dos circunstancias no contempladas entre nosotros: por un lado, el pago del salario por hora trabajada; por otro, la exigencia del trabajador en el sentido de no prestar servicios, sino por un tiempo limitado ajustado a su conveniencia o necesidades. En el universo del trabajo, cuatro grupos de personas han convenido con sus respectivos patrones en la fijación de horarios de labor, que han hecho

variar el tradicional concepto de jornada de trabajo, tal y como hasta ahora lo entendemos. Estos cuatro grupos son:

1. Amas de casa, que por regla general son excelentes trabajadoras que han dejado de prestar servicios por matrimonio, por la atención de los hijos o por motivos familiares, pero que en un momento dado han requerido de ingresos económicos para solventar problemas de hogar. Han solicitado, con la anuencia sindical desde luego, que se les permita laborar jornadas de hasta cuatro horas o menos, mientras los hijos se encuentran en los planteles escolares o deben atender asuntos de familia propios.

2. Estudiantes de grados superiores que desean obtener algún beneficio salarial, con la posibilidad de continuar sus estudios sin interrupción, con el fin de no perder oportunidades escolares. Desde luego, sus actividades se ajustan, asimismo, al tiempo libre del que disponen, razón por la cual su contratación, en la mayor parte de las ocasiones, no sólo es parcial sino eventual o temporal.

3. Trabajadores que por acuerdo obrero-patronal no cubren jornadas ordinarias fijadas en la ley o en las convenciones colectivas, ya sea para dar margen a que puedan ser contratados otros grupos de trabajadores sin empleo o por reducción de jornadas de 35 a 40 horas a la semana, como se ha presentado en el caso de algunos sectores de trabajadores alemanes, ingleses o franceses, con el fin de disponer de mayor número de horas de descanso.

4. En trabajos especiales, en los cuales no se requiere una atención permanente del oficio o la actividad a realizar, sino un desarrollo eficaz y efectivo. Tal es el caso de profesionistas, obreros calificados o el trabajo en determinadas líneas de producción, que únicamente requieren de cierto tiempo, por dedicar el restante de una jornada a otros aspectos productivos. En materia de informática se ha dado el caso actual de personas que laboran en su domicilio, por determinados periodos fijos. Asimismo, en nuestro medio laboral, el trabajo "a iguala", generalmente pagado con base en honorarios, en el que también se conviene entre trabajador y patrono la permanencia de aquél en el centro de trabajo durante ciertas horas; fuera de éstas, la persona puede dedicarse a otras actividades o atender otros clientes en similares condiciones.

¿Por qué es aceptado hoy, tanto en organizaciones obreras como en el personal, el trabajo de tiempo parcial?, por obtenerse las siguientes ventajas: la importancia que presenta para todos los trabajadores, el contar con un empleo productivo y libremente elegido; en relación con la economía, la necesidad de que las políticas de

empleo otorguen su debido valor a la función del trabajo humano; asegurar una mayor protección al trabajo de tiempo parcial en los campos de acceso al empleo, ya que muchos empresarios lo venían otorgando, pero con limitación de beneficios o prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo (artículos 195, fr. VI; 221, 228, 252 y 294, LFT).

De todo lo anterior, surgió la necesidad de reglamentar el trabajo a tiempo parcial, para otorgar protección a aquellos trabajadores afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo, o quienes por motivos económicos, tecnológicos o estructurales, desean prestar servicios por tiempo limitado, sin la pérdida de derechos, beneficios o prestaciones otorgadas a otros trabajadores, ya sea en la misma empresa o en empresas de actividad similar. Desde luego, debe advertirse que todas las reglamentaciones ya en vigor, han sido materia de consultas previas con las organizaciones obrero-patronales, con el objeto de excluir de los principios sustentados, a aquellas categorías particulares de trabajadores o de establecimientos que pudieran confrontar problemas particulares de carácter colectivo (artículos 306, 353-E y 353-M, LFT).

De ahí la definición legal internacional de trabajador a tiempo parcial: "Es el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable" (Convénio número 175 de la OIT, aprobado en la Conferencia General de 1994, con fecha de 7 de junio de ese año). No se considerará trabajador de tiempo parcial a aquellos trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de empleo 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.

Las siguientes son disposiciones aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, con el fin de que reciban la misma protección de que gozan los trabajadores de tiempo completo: derecho de sindicación; derecho de negociación colectiva; derecho a la seguridad y salud en el trabajo; no se obliga a la inscripción en las instituciones de seguridad social el derecho a la protección de la maternidad; derecho a percibir prestaciones derivadas de una terminación injustificada del trabajo; derecho a vacaciones anuales y licencias por causa de enfermedad y otros riesgos no laborales. El salario se fijará bajo límites determinados (artículos 4 a 7).

Estos límites podrán ser revisados periódicamente, previa consulta a los organismos obrero-patronales, con el objeto de no desalentar

el recurso al trabajo de tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo. La utilización de los servicios de empleo, cuando los haya, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo de tiempo parcial, deberán ser tomados muy en cuenta por los funcionarios de estos organismos, para no incurrir en errores de contratación que pudieran resultar perjudiciales a los intereses del trabajador. En el marco de las políticas de empleo, se deben indagar las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los senectos o discapacitados y los trabajadores que se encuentren cursando estudios superiores o de formación profesional; se deberá asimismo realizar una investigación previa sobre las capacidades personales, con el fin de orientar e informar a los interesados en las ventajas o desventajas que arroje cualquier ocupación a tiempo parcial.

Se ha presentado el caso de trabajadores de tiempo completo que han solicitado su cambio a un empleo de tiempo parcial, por las condiciones de éste y los beneficios que puede reportarle. Las disposiciones legales obligan al empleador a informar al trabajador interesado sobre estos cambios del carácter del empleo, esto es, si se trata de un empleo definitivo o temporal, con el fin de que dicho trabajador no sufra confusiones y pueda más tarde lamentar la decisión adoptada. Igualmente, en caso de desempleo parcial y de restituirse un puesto a tiempo completo, se dará preferencia en él al trabajador de tiempo parcial para ocuparlo, siempre que se trate de una actividad comparable en la empresa, en cuanto a categoría y naturaleza del empleo.

De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en las consultas con los representantes sindicales sobre la adopción o extensión en gran escala del régimen de trabajo, a tiempo parcial, conviene fijar un procedimiento aceptable para este tipo de trabajo, e informar también a los trabajadores acerca de las condiciones específicas de empleo, ya sea por escrito o por otro medio de difusión, en particular cuando se planteen modificaciones departamentales.

En cuanto a condiciones de trabajo, los Estados que han ratificado el Convenio, han puesto en vigor las que a continuación se expresan, con ligeras variantes o modificaciones, con la idea de que no afecten sus disposiciones generales en materia laboral (la Secretaría del Trabajo las tiene en estudio):

- 1a. Asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según se considere apropiado en cada situación nacional, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previsto, especialmente las prestaciones sobre vejez, enfermedad profesional e invalidez, o alguna asignación familiar si ésta procede.
- 2a. Admitir, en principio, que los trabajadores de tiempo parcial, cuya relación de trabajo haya terminado o sea interrumpida por cualquier causa fundada, queden en condición de disponibilidad para el desempeño de otro empleo compatible.
- 3a. De establecerlo el régimen de seguridad de cada país, darles la oportunidad de cotizar, durante el periodo de prestación de servicios, en dichas instituciones, conforme al tipo de cotización que en tales situaciones se establezca.
- 4a. Permitir que los trabajadores de tiempo parcial gocen, en relación con el tiempo y desempeño de su ocupación, de condiciones equivalentes a las de los trabajadores de tiempo completo, las cuales podrán determinarse conforme resulte apropiado de manera proporcional a la duración del tiempo de trabajo, los ingresos o las cotizaciones que correspondan.
- 5a. Ajustar los periodos de servicios de los trabajadores a tiempo parcial, de manera que puedan beneficiarse con las medidas de protección en las esferas previstas por la ley, pues si dichos trabajadores tuviesen más de un empleo, deberá tomarse en cuenta el total de sus horas de trabajo para que los ingresos o cotizaciones se determinen en función de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social, al haber resultado éste el capítulo más conflictivo en materia de prestaciones, y evitar su duplicación. Esta es la razón por la cual se les ha excluido del régimen de seguridad social general, aceptando únicamente la inscripción voluntaria personal.
- 6a. Percibir iguales compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico, dispuestas para los trabajadores de tiempo completo, en la proporción que corresponda, y
- 7a. En condiciones equitativas, otorgar a estos trabajadores de tiempo parcial, su acceso a instalaciones y servicios de bienestar o de carácter social, tomando en cuenta sus particulares necesidades personales o familiares.

Para concluir, se apunta un dato importante: Incluyen algunas legislaciones (no todas), disposiciones de procedimiento aplicables a los casos de traslado de trabajadores de tiempo completo a trabajo de tiempo parcial, y de este último a completo, consistentes en: pre-

sentar solicitud de traslado, la obligación patronal de indicar a los interesados las condiciones y requisitos del puesto e informar, respecto de la limitación en materia de prestaciones, cuando ésta exista. El rechazo de un trabajador de tiempo parcial para el desempeño de un puesto de tiempo completo, no constituye causal justificatoria del término de la relación de trabajo; podrán ser otros motivos, de acuerdo con la legislación general, los que determinen la rescisión respectiva.

Cuando las obligaciones de los empleadores estén condicionados por el número de trabajadores que empleen, los trabajadores de tiempo parcial serán contados como trabajadores de tiempo completo, pero sólo en proporción a la duración del tiempo de trabajo; lo anterior con fines estadísticos y oficiales, y cualquier excepción será motivo de consulta obrero-patronal. Un ejemplo es el caso de la mujer trabajadora que se embaraza cuando ocupa un puesto de tiempo parcial, y deja de prestar servicios por un periodo prolongado, tanto por el motivo anterior como por la atención al niño.

Puede advertirse lo completo que es esta novedosa legislación, que posiblemente tardemos algunos años en considerar y reglamentar; pero que los tiempos modernos urgirán a considerarla, analizarla y estudiarla en sus propósitos y aspectos de beneficio o conveniencia obrero-patronal, ello resultará ineludible; por lo cual, conviene tenerla en cuenta desde ahora, para su posible inclusión en contrataciones colectivas futuras.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA