

RESUMEN ESTUDIO: “EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD Y DE SUS DERECHOS RELACIONADOS EN EL TIEMPO PARCIAL”

(Luisa Vicedo Cañada-Profesora Titular Universidad Católica de Valencia)

La tendencia general respecto de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa es que rija el principio de **equiparación o igualdad**, salvo cuando hablamos del cálculo de la antigüedad en términos cuantitativos, aplicándose en este caso el principio de **proporcionalidad**. Estos aspectos vienen regulados en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

En este sentido debemos diferenciar dos subtipos de contrato de trabajo a tiempo parcial: **continuos** y **discontinuos**. A su vez debemos tener en cuenta la diferenciación entre **fijos-discontinuos** y **fijos-periódicos**:

- a. El **fijo-discontinuo** se refiere, no a una menor jornada, sino a una menor duración de la relación laboral, en el que se producen períodos de inactividad, pero no es de carácter anual. Tales momentos han de descontarse para el cálculo de la antigüedad.
- b. El **fijo-periódico**, por su parte, hace mención a una peculiar forma de distribución de la jornada a tiempo parcial, nada que ver entonces con la duración menor del contrato.

En las relaciones laborales fijas-discontinuas, a la hora de indagar si los períodos de inactividad se suman o no a efectos de la antigüedad, tomando como base la STS de 5 de marzo de 1997, se entiende que no. Pero a la hora de determinar el cálculo de la antigüedad es mucho más complicado y nos encontramos con dos problemas:

- **Silencio legal:** el artículo 12 establece una igualdad general, ya que debe computarse la antigüedad en los mismos términos que un contrato a jornada completa, contabilizando todos los días naturales desde el comienzo de la relación laboral.
- **Tiempo parcial continuo y discontinuo:** se pueden producir diversos efectos jurídicos, dependiendo de la cantidad de reducción del tiempo de trabajo respecto a los derechos cuantificables, como por ejemplo la indemnización por despido, la cual dependerá del salario del trabajador.

Por su parte, en relación a la cuantía económica de los derechos o complementos relacionados con la antigüedad, es proporcional al salario del trabajador, entrando en juego como ya se ha mencionado el principio de **proporcionalidad**. En convenio colectivo y en base al principio de jerarquía normativa no se pueden pactar condiciones inferiores –pero si mejorarlas- a las del art. 12 del ET:

- *El “complemento por antigüedad”:* En el art. 24 del ET se reconoce este derecho con carácter general dejando las puertas abiertas a la negociación colectiva o pacto individual. Si no se dice nada, se aplicaría el art. 12 del ET respecto a la equiparación con los trabajadores a tiempo completo, evitando así cualquier tipo de discriminación –sin olvidar el principio de proporcionalidad a efectos cuantitativos.
- *La excedencia voluntaria:* para su disfrute se exige un mínimo de un año de antigüedad, en este caso rige también el principio de igualdad para los trabajadores a tiempo parcial, puesto que si se contabilizara sólo el tiempo trabajado, terminaríamos exigiendo al trabajador un mayor período de tiempo practicando un trato desigual respecto a la jornada completa.
- *Ascensos:* El art. 24 del ET en materia de conceder un ascenso se basa en la antigüedad, aunque también son precisos otros factores como formación, méritos y las facultades organizativas del

empresario. Con respecto al trabajo a tiempo parcial será la negociación colectiva quien se defina, aunque al mencionarse la antigüedad, estamos de nuevo ante la equiparación o igualdad del art. 12 del ET. Tanto la normativa de la Organización Internacional del Trabajo- arts. 15 y 17 de la Recomendación 182- como la normativa comunitaria –directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997- apoyan esta postura de equiparación, para que los trabajadores a tiempo parcial tengan el derecho de ascender a puestos cualificados del mismo modo que los trabajadores a tiempo completo.

- *Formación Profesional continua:* art. 12 del ET, por convenio colectivo se establecerán las medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua.
- *Movilidad Voluntaria:* entendido como la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo cuando haya vacantes, el obligado a informar a los trabajadores en este caso es el empresario. Aquí parece de nuevo aplicable el principio de equiparación, teniendo en cuenta lo que se disponga en negociación colectiva, y las recomendaciones de González del Rey Rodríguez, quien apunta que supondrían una excepción los supuestos en los que nos encontremos ante jornadas especialmente reducidas, en las que los trabajadores poseen una menor vinculación con la empresa y con su trabajo.
- *Promoción Profesional:* Art. 38.4 del ET, la posibilidad de solicitar un ascenso como consecuencia de una movilidad funcional. Si el trabajador ha desempeñado funciones superiores a las suyas durante seis meses en un período de un año, u ocho meses en dos. Se considera que estos plazos se tienen en cuenta en términos naturales y por lo tanto aplicamos el principio de equiparación, teniendo en cuenta lo establecido en convenio colectivo, pero siempre con el fin de que el trabajador disfrute de mejores condiciones de trabajo.

En Síntesis, en materia de complementos o derechos derivados de la antigüedad en los contratos a tiempo parcial, rige el principio de **equiparación o igualdad** con el contrato a tiempo completo. Lo importante en cualquier caso ante cualquier inconveniente o duda al respecto es tener en cuenta la **duración del contrato** y no el tiempo trabajado, es decir el tiempo que se lleva prestando servicios.

Departamento de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales

26 de marzo de 2010.