



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL MERCADO  
LABORAL EN ESPAÑA. UNA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO.

PART-TIME JOB IN THE LABOUR MARKET IN SPAIN. A  
GENDER PERSPECTIVE.

Autora: LUCÍA ORIA SARVISÉ

Directora: CARMEN PELET REDÓN

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2021-2022

# ÍNDICE

	Pág.
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	4
<b>2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....</b>	5
<b>2.1 Concepto .....</b>	5
<b>2.2 Características .....</b>	5
<b>3. TIPOS DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.....</b>	6
<b>3.1 Tipos de contratos a tiempo parcial.....</b>	6
<b>3.2 Situación actual tras la reforma laboral de 2022.....</b>	7
<b>4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....</b>	9
<b>4.1 Ventajas.....</b>	9
<b>4.2 Desventajas .....</b>	10
<b>5. SECTORES CON MAYOR INCIDENCIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....</b>	11
<b>6. TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD.....</b>	13
<b>7. INVOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....</b>	15
<b>8. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	17
<b>8.1 Regulación en el ordenamiento jurídico español .....</b>	17
<b>8.2 Nueva regulación tras el acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso de la protección social y el Real Decreto Ley 11/2013.....</b>	18
<b>9. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	19
<b>10. TABLAS DE DATOS DEL INE Y GRÁFICOS .....</b>	20
<b>10.1 Comparativa trabajadores a jornada completa y jornada parcial .....</b>	20
<b>10.2 Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total .....</b>	21
<b>10.3 Estudio de los ocupados a tiempo parcial según la franja de edad .....</b>	22
<b>11. REPERCUSIÓN DE LA PANDEMIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....</b>	27
<b>12. FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....</b>	28
<b>13. PLAN CONTRA EL ABUSO EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL .....</b>	29
<b>13.1 Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal fraudulenta .....</b>	29
<b>13.2 Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial .....</b>	29
<b>14. Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 .....</b>	31
<b>15. CONCLUSIONES .....</b>	33
<b>16. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	35

# ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Tasas de parcialidad por actividad económica, III trimestre 2018 y 2019 .....	12
Tabla 2: Índices de precariedad extrema y de estabilidad por sexo, III trimestre 2018 y 2019.....	14
Tabla 3: Tasas de parcialidad por CCAA, III trimestre 2018 y 2019 .....	15
Tabla 4: Motivos por los cuales se trabaja a tiempo parcial 3er trimestre 2021 (INE) .....	16
Tabla 5: Trabajadores a jornada completa y parcial (INE) .....	20
Tabla 6: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total (INE) .....	21
Tabla 7: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 20 a 24 años. (%). (INE) .....	22
Tabla 8: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 30 a 34 años. (%). (INE) .....	23
Tabla 9: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 40 a 44 años (%). (INE). .....	24
Tabla 10: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 50 a 54 años. (%). (INE) .....	25
Tabla 11: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 60 a 64 años. (%). (INE) .....	26

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Ilustración 1: Trabajadores a jornada completa y parcial .....	21
Ilustración 2: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Hombres.....	22
Ilustración 3: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Mujeres. ....	22
Ilustración 4: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 20 a 24 años. (%). ....	23
Ilustración 5: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 30 a 34 años. (%). ....	24
Ilustración 6: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 40 a 44 años. (%). ....	25
Ilustración 7: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 50 a 54 años. (%). ....	26
Ilustración 8: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 60 a 64 años. ( %). ....	27

## **RESUMEN**

En los últimos años se ha producido un incremento notable de los contratos a tiempo parcial, afectando principalmente al colectivo de las mujeres, provocando una gran brecha salarial entre hombres y mujeres. El hecho de percibir menos ingresos al trabajar sin jornada completa y recibir menos protección social conlleva una situación de precariedad laboral. Aunque este tipo de contrato permita una mayor conciliación entre la vida laboral y personal, es muy elevado el índice de involuntariedad de los trabajadores a tiempo parcial.

Son numerosas las contrataciones temporales y a tiempo parcial realizadas fraudulentamente, es por ello que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha visto obligada a poner en marcha dos planes de choque: uno contra el fraude en la contratación temporal y otro contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial.

En conclusión, es necesario luchar para que los trabajadores a tiempo parcial ostenten los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

**TÉRMINOS CLAVE:** Trabajo a tiempo parcial; precariedad; involuntariedad; conciliación y fraude.

## **ABSTRACT**

In recent years there has been a notable increase in part-time contracts, mainly affecting women, causing a large wage gap between men and women. The fact of receiving less income by working part-time and receiving less social protection leads to a situation of job insecurity. Although this type of contract allows a better work-life balance, the rate of involuntariness of part-time workers is very high.

Many temporary and part-time contracts are fraudulently contracted, which is why the Labour and Social Security Inspectorate has been forced to implement two shock plans: one against fraud in temporary contracts and the other against the irregular use of part-time contracts.

In conclusion, it is necessary to fight for part-time workers to have the same rights as full-time workers.

**KEYWORDS:** Part- time job; insecurity; involuntariness ; balance and fraud.

## 1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado va a tratar sobre el trabajo a tiempo parcial en España. Una perspectiva de género, intentando profundizar en los siguientes aspectos: concepto, características, tipos, ventajas y desventajas. Haré referencia a los sectores con mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial, la repercusión de la pandemia en dicha contratación y los planes contra el fraude y abuso tanto en la contratación temporal como a tiempo parcial. También realizaré un análisis del número de trabajadores a tiempo parcial según diferentes criterios: edad, sexo y período de tiempo.

Mi objetivo al desarrollar este trabajo es proporcionar una visión de la situación actual de la contratación a tiempo parcial en los diferentes colectivos, diferenciando por razón de sexo y edad y estableciendo una comparativa con el trabajo a tiempo completo.

Mi principal interés al realizar el trabajo es mostrar el elevado número de personas que poseen un contrato a tiempo parcial y las condiciones de precariedad que dicha contratación conlleva para estos trabajadores.

Otro aspecto importante en el que me centro en el trabajo es el alto porcentaje de mujeres que se ven obligadas a aceptar un trabajo a tiempo parcial por estar casi siempre relegadas a tener que desempeñar el cuidado del hogar y de los hijos, teniendo que conciliarlo con la vida laboral.

Cabe destacar que el uso de los contratos de trabajo a tiempo parcial ha ido aumentado con el transcurso de los años como una alternativa de conseguir un puesto de trabajo, principalmente entre los jóvenes y las mujeres. Esta modalidad contractual permite compatibilizar la vida laboral con otras actividades, como son los estudios o las tareas domésticas. Además, también es una opción flexible para adaptar la producción a las necesidades del mercado.

Hay que señalar que un elevado porcentaje del trabajo a tiempo parcial tiene un carácter involuntario, englobando a aquellas personas que no han conseguido un puesto de trabajo a tiempo completo y se ven obligados a aceptar puestos de trabajo de menor duración y retribución inferior.

Mi principal motivación a la hora de elegir el tema a desarrollar en mi Trabajo Fin de Grado fue que la economía era una de las ramas que más me había llamado la atención durante la carrera, y en concreto, el tema de la contratación a tiempo parcial me resulta muy interesante por ser de gran actualidad.

En definitiva, mi propósito es poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de los años de estudio del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Zaragoza, profundizando en una de las áreas estudiadas durante mi formación académica.

Para realizar este trabajo la metodología utilizada ha sido fuentes documentales y estadísticas extraídas de las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), además del apoyo en tablas y gráficos de elaboración propia.

En cuanto a la estructura de mi Trabajo de Fin de Grado, tras la introducción, dedico el segundo de los epígrafes al concepto y características del contrato de trabajo a tiempo parcial. El tercer epígrafe se refiere a los tipos de contrato a tiempo parcial, el cuarto alude a las ventajas y desventajas del contrato a tiempo parcial, el quinto está dedicado a los sectores con mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial y el sexto se refiere a la temporalidad y parcialidad.

La involuntariedad del trabajo a tiempo parcial se incluye en el séptimo apartado; el octavo recoge la regulación del trabajo a tiempo parcial en materia de seguridad social. En el apartado noveno, se analizan las consecuencias del trabajo a tiempo parcial; en el décimo epígrafe se realiza un estudio a través de datos del INE y gráficos de elaboración propia; el apartado número once desarrolla la repercusión de la pandemia en el contrato a tiempo parcial; en el apartado número doce se trata el fraude en la contratación a tiempo parcial y por último, el apartado trece se dedica a dos planes contra el abuso en la contratación.

## 2. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

### 2.1 Concepto

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél cuya prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, es inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Este mismo artículo también define al “trabajador a tiempo completo comparable” como aquél a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.<sup>1</sup>

### 2.2 Características

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial se deberá formalizar necesariamente por escrito. En él debe constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en el convenio colectivo.

De no cumplirse estos requisitos, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

---

<sup>1y2</sup> Boletín Oficial del Estado. (13/11/2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Anghel, B. y Arellano, A. (08-2010). Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica. Fedea (Fundación de Estudios de Economía Aplicada).

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos sí que permite la realización de horas complementarias, que deben ser voluntarias y pactadas con antelación entre empresario y trabajador.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las horas ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.<sup>2</sup>

### 3. TIPOS DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

#### 3.1 Tipos de contratos a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial pueden ser:

- **Indefinidos.** También llamados como “contratos fijos”, son aquellos en los que no existe una fecha exacta para su finalización, por lo tanto, se entiende que la contratación se va a realizar durante el tiempo, de forma continuada y periódica.

El contrato a tiempo parcial se entenderá que es por tiempo indefinido cuando se realice para llevar a cabo trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.<sup>3</sup>

Existen diversas modalidades de contratos indefinidos:

- Indefinido a tiempo completo: la jornada regulada en este tipo de contrato es diaria completa y las labores a realizar tienen que estar vinculadas a la actividad principal de la empresa y no pueden ser ocasionales.
- Indefinido a tiempo parcial: este tipo de contrato pacta una jornada diaria reducida a la mitad. Las tareas no pueden ser esporádicas y deben estar relacionadas con la actividad principal de la empresa.
- Fijo discontinuo: en este contrato la duración es indefinida pero la prestación de servicios se realiza solo durante períodos regulares a lo largo del año. En general, se trata de actividades de carácter estacional (sector turismo, agrario) o actividades relacionadas con las necesidades de mercado.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> El contrato de trabajo a tiempo parcial. (2022). Lo entiendo.com

<sup>4</sup> Todo lo que debes saber de los contratos indefinidos. (2020). Page Personnel.es

- **Temporales.** Estos contratos se caracterizan, además de por su jornada inferior a la habitual, por fijar la fecha o momento en que van a terminar. Este tipo de contratos se suele utilizar en los sectores en los que la demanda de sus servicios es muy diferente en una época u otra del año.<sup>5</sup>

### 3.2 Situación actual tras la reforma laboral de 2022

Tras la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo objetivo era el fomento de la contratación indefinida, debemos centrarnos en la reforma laboral más reciente del año 2021.

Se ha producido una importante reforma laboral a través del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El objetivo principal de esta reforma ha sido conceder una absoluta prioridad al contrato indefinido y restringir notablemente las posibilidades de elegir la contratación temporal.

Una de las novedades más destacadas es la eliminación del contrato de obra y servicio, lo que conlleva que las empresas solo podrán contratar temporalmente en dos supuestos:

- Contrato temporal por circunstancias de la producción.
- Contrato temporal de sustitución.

A partir del 30 de marzo de 2022 solo se pueden concertar contratos temporales en esas dos situaciones.

Para conseguir una reducción de la celebración de contratos temporales, las empresas deberán justificar claramente la causa de temporalidad.

Profundizando en el contrato temporal por circunstancias de la producción, dos son las causas de temporalidad que permiten celebrar dicho contrato:

- El aumento ocasional e imprevisible y las variaciones de la demanda que conlleve un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la requerida. Este contrato tiene una duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 vía negociación en convenio sectorial.
- Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan reducida y claramente delimitadas su duración. Este tipo de contrato se puede utilizar un máximo de 90 días no continuados en el año natural.

El segundo tipo de contrato temporal de sustitución viene a sustituir al antiguo contrato de interinidad y se utiliza en los siguientes casos:

- Sustitución de un empleado con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se podrá anticipar el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.
- Completar la jornada reducida por otro trabajador de la empresa por causas legales y convencionales.

---

<sup>5</sup> Todo lo que debes saber de los contratos indefinidos. (2020). Page Personnel.es

- Cubrir de manera temporal un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta la llegada del contrato fijo. Tal contrato no podrá durar más de 3 meses.<sup>6</sup>

Debemos señalar como aspectos clave de la nueva reforma laboral lo siguiente:

- Desde la entrada en vigor de la ley (30/03/2022) y con carácter general, todos los contratos de trabajo se presumirán como concertados por tiempo indefinido.
- Desaparece el contrato por obra y servicio y se reajustan los contratos de duración determinada como los eventuales o formativos de prácticas.
- Se prima el contrato fijo-discontinuo frente a los contratos temporales.
- Se modifican los contratos formativos con el objetivo de evitar la explotación a los becarios. Se crean dos tipos de contratos: el contrato de formación en alternancia (para compatibilizar trabajo y estudios) y contrato destinado a adquirir una práctica profesional, cuya duración máxima será de un año.
- Se reduce la precariedad laboral a través de la actualización de la regulación de la contratación y subcontratación de actividades.
- Se modifica la regulación de los ERTE, haciendo más simple su tramitación y ampliando las causas para poder aplicarlo.
- Se crea un nuevo ERTE, Mecanismo RED, de flexibilidad y estabilización del empleo.
- El convenio de empresa tendrá prevalencia sobre el sectorial en todas las materias, salvo las relativas al salario y complementos salariales que serán de exclusiva regulación por el convenio sectorial.<sup>7</sup>

En el año 2021 se redujo la temporalidad en la contratación respecto al año anterior, recuperando el número de contratos indefinidos al nivel de 2019 con una cifra de 10,9 % del total, en concreto 2.113.341 contratos indefinidos.

Desde que se aprobó la reforma laboral, el 31 de diciembre de 2021, se han firmado más de un millón de contratos fijos en el primer trimestre de 2022, aumentando su porcentaje cada vez más: en enero fue del 15%, en febrero aumentó hasta el 21,9% y en marzo hasta un 30,7%, superando con amplitud la media de 2021 que representaba el 10,87%. Si bien existe todavía una gran contratación temporal, los contratos fijos están cerca de tener una representatividad de un tercio del total. Con ello se demuestra que el mercado de trabajo español está comenzando a mostrarse fuerte y sólido ante el grave problema de la destrucción de empleo.

---

<sup>6</sup> Tipos de contratos temporales en 2022 tras la reforma laboral. (13/01/2022). Gd empresa.

<sup>7</sup> Reforma Laboral 2022.(2022). Labeabogados.com

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

### 4.1 Ventajas

En este apartado vamos a profundizar en las diferentes ventajas de la contratación a tiempo parcial, tanto para el trabajador como para la empresa. Según diversas fuentes consultadas, las ventajas son las siguientes:

- Una mayor conciliación de la vida laboral y familiar adaptando el número de horas de trabajo y el horario. Además, el trabajador disfruta de más tiempo libre para dedicarlo a sus actividades personales con el consiguiente aumento de la motivación.

El contrato a tiempo parcial es una medida importante para favorecer la conciliación familiar o como equilibrio existente entre la vida profesional y personal de los trabajadores.

Se puede hablar de varios beneficios de la conciliación para el trabajador: mejora de la calidad de vida de los trabajadores, al reducirse el estrés y la ansiedad; se fomenta la corresponsabilidad de la pareja en las tareas familiares; supone un incremento de la igualdad entre hombres y mujeres; aumenta la satisfacción personal y el desarrollo profesional.

La conciliación también conlleva beneficios para la empresa: se reduce el absentismo laboral; aumenta la productividad; buen ambiente de trabajo; se mejora la imagen de la empresa y se pueden reducir gastos.

En España, la conciliación laboral y familiar tiene un gran camino por recorrer, ya que alrededor de 8 de cada 10 mujeres de España manifiestan tener dificultades para conciliar vida laboral y familiar.

Esta situación desfavorable es mayor en las medianas y grandes empresas.

- Sirve para compatibilizar con otros trabajos o estudios, por la mejor flexibilidad en relación a horarios y jornadas.

El trabajo a tiempo parcial es la manera de que determinados colectivos como estudiantes o personas dedicadas al cuidado de hijos, puedan compaginar el empleo con dichas actividades. El hecho de no estar obligados a realizar horas extras supone una garantía de que el horario de trabajo se va a cumplir rigurosamente y le va a permitir realizar simultáneamente sus otras labores.

- Por regla general, los trabajadores a tiempo parcial se encuentran menos estresados al ser su jornada laboral más corta.

- El trabajador posee menos responsabilidad conforme a un compañero que presenta una jornada a tiempo completo.

- El trabajador puede conseguir experiencia a un ritmo más lento, lo que conlleva un aprendizaje más profundo y un mejor conocimiento de los procedimientos de su puesto de trabajo.

Si bien el trabajo a tiempo parcial no aporta un elevado sustento económico, si es una vía importante para adquirir experiencia laboral. Es muy habitual el hecho de alcanzar un trabajo indefinido después de varios contratos a tiempo parcial.

Por medio de un trabajo a tiempo parcial se pueden poner en práctica los conocimientos adquiridos en los estudios u obtener un dinero extra mientras consigues experiencia laboral.

- La empresa dispone de mayor libertad para adaptarse a los cambios en la producción y prestación de servicios.
- La empresa, en el momento de llevar a cabo recortes debido a problemas en la producción o económicos, puede elegir reducir la jornada del trabajador en lugar de despedirlo.
- Con una mayor contratación a tiempo parcial se ofrece empleo a un número elevado de personas, lo que conlleva una disminución de la tasa de desempleo.
- La empresa puede disminuir costes de salarios y seguridad social mediante la contratación de un trabajador a tiempo parcial.
- La contratación resulta más sencilla, como consecuencia de una mayor rotación de personal.<sup>8</sup>

## 4.2 Desventajas

Las principales desventajas del empleo a tiempo parcial son las siguientes:

- El salario obtenido es inferior que un trabajo de las mismas características a tiempo completo. También su cotización y prestaciones a cobrar serán menores, por lo que es muy habitual tener que optar a otros empleos complementarios.
- La oportunidad de promoción y ascenso dentro de la empresa es mucho menor para los trabajadores a tiempo parcial ya que su productividad es inferior por la menor dedicación. Los empresarios prefieren beneficiar a los empleados a tiempo completo por tener disponibilidad absoluta y realizar más tareas y asumir más responsabilidades.
- También se percibe un menor compromiso por parte del trabajador para implicarse en proyectos a largo plazo debido a la inestabilidad o la búsqueda de un trabajo a tiempo completo que resuelte más estable.
- Una excesiva contratación a tiempo parcial puede conllevar una mayor precariedad laboral, con la consiguiente disminución de productividad en la economía general.<sup>9</sup>

En España la precariedad laboral equivale a un empleo a tiempo parcial, debido a dos motivos: la insatisfacción con el número de horas trabajadas y la baja remuneración.

---

<sup>8</sup> Carazo Alcalde, J. (2022). Empleo a tiempo parcial – Qué es, definición y concepto. Economipedia.com Berna, A.(s.f). Ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial.

Contrato a tiempo parcial: tipos, características y beneficios. (25/03/2021). Superrhheroes.sesame.

<sup>9</sup> Carazo Alcalde, J. (2022). Empleo a tiempo parcial – Qué es, definición y concepto. Economipedia.com Gonzalez, L .(s.f) ¿Qué Ventajas y desventajas tiene trabajar a media jornada? Emagister.com

Sería deseable que la legislación laboral identificase cantidad de trabajo y calidad, protegiendo a los trabajadores con jornada a tiempo parcial. Entre otras medidas debería impedirse realizar más horas de las debidas sin retribución complementaria y que la retribución por hora no sea inferior a la que percibe un trabajador a tiempo completo.

Otro dato que demuestra precariedad en el contrato a tiempo parcial es que miles de trabajos por horas son en la práctica jornadas laborales completas, provocando una situación de economía sumergida. Dicha situación no solo supone defraudar a Hacienda, sino que repercute directamente en el trabajador al ver reducida su cotización a la Seguridad Social y por tanto menos derecho a paro o jubilación.

Son principalmente las mujeres las afectadas por trabajos precarios ya que la oferta de trabajo a tiempo parcial suele estar en sectores muy feminizados como la limpieza, cuidado de niños y personas dependientes.

Un aspecto importante que cabe destacarse es que las cifras oficiales de empleo ocultan que la mitad de los contratos indefinidos son a tiempo parcial (solo alrededor del 8% de la contratación total en España son contratos indefinidos a jornada completa).

Se ha producido un aumento importante de los contratos fijos a tiempo parcial, obligando a trabajadores que antes tenían una jornada completa eventual a tenerla indefinida pero solo por unas horas, con el consiguiente perjuicio en el salario y la cotización. En los dos primeros meses de 2022 el porcentaje de empleo fijo parcial ha aumentado en casi 10 puntos.<sup>10</sup>

## 5. SECTORES CON MAYOR INCIDENCIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Más del 70 % del total de trabajadores a tiempo parcial son mujeres y las profesiones en las que hay mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial son: la limpieza, la hostelería y el comercio. La industria es el sector que menos parcialidad sufre. En cuanto a los puestos dentro de cada sector, es más destacado el trabajo a tiempo parcial entre los trabajadores de los servicios de restauración y menos entre directores y gerentes.

Los colectivos más afectados por el trabajo a tiempo parcial son las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de profesiones básicas, lo que les sitúa como los grupos con mayor precariedad laboral. Las causas de dicha precariedad son dos: la disconformidad con el número de horas trabajadas y la percepción de una retribución baja.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Bernardos,G. (26/03/2019). ¿Por qué en España empleo a tiempo parcial equivale a precariedad laboral? Crónica global.

Borredat,L. (29/07/2019). ¿Hasta qué punto el trabajo a tiempo parcial es trabajo precario? Modelo curriculum .net

<sup>11</sup> Trabajo a tiempo parcial, los sectores más habituales: hostelería, comercio y limpieza. (07/07/2019). Laboral Pensiones.

Otro factor que determina la incidencia del trabajo a tiempo parcial es el nivel de educación, siendo más elevada la tasa de contratación a tiempo parcial entre los niveles educativos más bajos.

Por otro lado, la contratación a tiempo parcial tiene mayor repercusión entre los trabajadores que ayudan en la empresa o negocio familiar que entre asalariados o autónomos.

Atendiendo a las actividades económicas, el contrato a tiempo parcial está más extendido en el sector de otros servicios que incluye Educación, Sanidad y Veterinaria, junto a Servicios Personales, Culturales y Domésticos. Posteriormente, aparecen el resto de servicios excluyendo las Administraciones Públicas y el sector primario. En último lugar, el sector secundario.

En cuanto a porcentajes, sobre el 90% del empleo parcial se da en el sector servicios y solo un 3% en la construcción. Por edades, el trabajo a tiempo parcial es mucho mayor entre los más jóvenes (el 27% tiene menos de 29 años) y un 14% entre 30 y 39 años.

La ocupación a tiempo parcial ronda el 54% en el servicio doméstico, 29% en actividades artísticas, 25 % en hostelería y 23% en actividades administrativas.<sup>12</sup>

Los sectores que presentan tasas más elevadas de parcialidad por actividad económica son: el comercio al por menor, actividades relacionadas con el ocio (alojamientos, puestos de comida y bebida, actividades deportivas y recreativas). Junto a ellos cabe hablar también, por sus altos porcentajes de contratación a tiempo parcial, de los servicios sociales, de limpieza y los centros de llamadas. <sup>13</sup>

#### Tasas de parcialidad por actividad económica

Parcialidad por actividad económica (%)	III trim 2018	III trim 2019	Variación (p.p.)
Comercio al por menor en establecimientos no especializados	25,0	22,5	-2,5
Comercio al por menor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	22,0	28,8	6,8
Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos en establecimientos especializados	34,7	41,7	7,0
Alojamientos turísticos	33,0	28,4	-4,6
Restaurantes y puestos de comida	29,6	31,0	1,4
Establecimientos de bebidas	40,7	35,7	-5,0
Actividades de fotografía	25,6	46,6	21,0
Actividades ETTs	23,8	25,2	1,4
Actividades de limpieza	45,2	46,0	0,8
Actividades de centros de llamadas	24,8	33,7	8,9
Actividades de servicios sociales	38,2	36,2	-2,0
Actividades deportivas	35,7	32,6	-3,1
Actividades recreativas y entretenimiento	32,2	31,2	-1,0
Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales	20,1	24,5	4,4
Actividades de los hogares como empleadores	52,0	56,8	4,8

**Tabla 1: Tasas de parcialidad por actividad económica (selección de actividades CNAE), III trimestre 2018 y 2019.**

Fuente: Sevicios de Estudios de la Confederación UGT a partir de microdatos EPA (INE)

<sup>12</sup>Nuñez, F. (08/12/2021) La precariedad llaga al empleo indefinido: uno de cada diez fijos tiene trabajo a tiempo parcial. Vozpopuli economía.

<sup>13</sup> Viñas Apaolaza, Ana I. (19/11/2019). Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español. UGT.

## 6. TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD

La temporalidad es una de las principales características del mercado laboral español. Un estudio llevado a cabo por UGT pone de manifiesto que 20 de cada cien trabajadores y trabajadoras tienen empleos temporales a jornada completa, ocho parcial indefinido y siete sufren una situación de precariedad extrema, con contratos temporales a jornada parcial.

La parcialidad es un concepto más reciente ya que aparece en la segunda mitad de los años 2000 y se ve fuertemente impulsado por la reforma laboral de 2012. Como característica que destaca de la parcialidad puede señalarse la involuntariedad que tiene en España.

De la unión de la temporalidad y de la parcialidad surgen dos índices de especial importancia:

- Precariedad extrema
- Y estabilidad en el empleo

El ratio de personas ocupadas en el mercado laboral español que poseen un contrato indefinido a jornada completa es relativamente bajo. En concreto, sólo 65 de cada cien personas ocupadas tienen dicho contrato; los otros 35 se encuentran en una situación de precariedad.

Las circunstancias de temporalidad y parcialidad involuntarias, muy presentes en el mercado laboral español afectan de una manera más notable al colectivo más discriminado que estaría formado principalmente por mujeres y personas de origen extranjero.

Esto se observa en datos como que de cada 100 mujeres solamente alrededor de 58 consiguen un empleo indefinido a jornada completa, siendo en el caso de los hombres la cifra sobre 71 de cada cien los que se encuentran en esta situación.

En relación con los extranjeros, se presenta una mayor discriminación pues en torno a 11 trabajadores con doble nacionalidad tienen un empleo precario, siendo que en caso de los españoles ronda los 6.

Como medidas para combatir la precariedad y mejorar la calidad en el empleo incluidas a nivel de empresas y de Administraciones Públicas, cabe destacar las siguientes:

- La precariedad ha de revertirse a través de la derogación de la reforma laboral de 2012.
- Actuaciones destinadas a que la regulación promueva un empleo de calidad en los sectores privado y público con la eliminación de la contratación temporal y parcial fraudulentos y también el impulso de la contratación indefinida y a jornada completa.
- Reforzar la inspección de trabajo para luchar contra el exceso de contratación temporal, los contratos parciales fraudulentos y las horas extraordinarias no remuneradas.
- Inversión en recursos humanos y materiales con el objeto de reformar las políticas de empleo.
- Políticas macroeconómicas destinadas al cambio del modelo productivo.

Relacionando precariedad con empleo temporal a jornada parcial obtenemos una tasa de 6,8 % de precariedad en el primer trimestre de 2018 y de 6,6 % en el mismo período de 2019, es decir, se produce una rebaja de dos décimas.

Entre las mujeres, el índice de precariedad ha alcanzado un 9,1 %, 5 décimas menos que en 2018 (9,6 %) representando en el caso de los hombres la mitad: un 4,3 % en 2018 y un 4,2 % en 2019. La diferencia entre hombres y mujeres ha disminuido de 5,3 puntos en 2018 a 4,9 en 2019.

Por otro lado, al medir la tasa de estabilidad en el empleo, como aquellos contratos indefinidos a tiempo completo, los resultados son del 66,5 % en 2018 y del 64,8 % en 2019, es decir, una diferencia positiva de 3 décimas.

En 2018 la brecha salarial entre mujeres y hombres llegaba a 13,2 puntos, debido a la tasa de estabilidad masculina más elevada (70,8%) frente a la femenina (57,6 %). En 2019 se han ampliado las diferencias: entre los hombres la tasa es 13,7 puntos más elevada que para las mujeres (71,4 % frente a 57,7 %). La causa es el aumento del índice de estabilidad entre los hombres mayor que entre las mujeres (6 décimas frente a 3 décimas).<sup>14</sup>

#### Índices de precariedad extrema y de estabilidad

Periodo	III trim 2018	III trim 2019	Variación (p.p.)
Tasa precariedad femenina (%)	9,6	9,1	-0,5
Tasa precariedad masculina (%)	4,3	4,2	-0,1
<b>Tasa precariedad total (%)</b>	<b>6,8</b>	<b>6,6</b>	<b>-0,2</b>
Tasa estabilidad femenina (%)	57,6	57,7	0,1
Tasa estabilidad masculina (%)	70,8	71,4	0,6
<b>Tasa estabilidad total (%)</b>	<b>64,5</b>	<b>64,8</b>	<b>0,3</b>

*Tabla 2: Índices de precariedad extrema y de estabilidad por sexo, III trimestre 2018 y 2019*

*Fuente: Servicios de Estudios de la Confederación UGT, a partir de microdatos EPA (INE)*

Realizando un estudio por Comunidades Autónomas, dos son las comunidades cuya tasa de parcialidad es más elevada que la media nacional (en torno al 15 %), son Extremadura (18,1 %) y País Vasco (17%). Por debajo de la media nacional se encuentran en los mínimos Ceuta (11,6 %), Melilla (10%) y Canarias (11,3%).

<sup>14</sup> Viñas Apaolaza, Ana I. (19/11/2019). Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español. UGT.

Tasa parcialidad (%)	III trim 2018	III trim 2019	Variación (p.p.)
Andalucía	16,9	16,6	-0,3
Aragón	14,7	14,1	-0,6
Asturias Principado de	16,5	14,0	-2,5
Baleares Islas	12,3	12,4	0,1
Canarias	14,3	11,3	-3,0
Cantabria	15,2	16,1	0,9
Castilla y León	16,5	16,0	-0,5
Castilla-La Mancha	14,2	14,7	0,5
Cataluña	13,9	15,8	1,9
Comunidad Valenciana	16,2	16,2	0,0
Extremadura	17,6	18,1	0,5
Galicia	14,3	15,0	0,7
Madrid, Comunidad de	12,8	12,7	-0,1
Murcia, Región de	15,3	14,8	-0,5
Navarra, Comunidad foral de	15,9	16,5	0,6
País Vasco	15,5	17,0	1,5
Rioja, La	16,5	15,9	-0,6
Ceuta	15,4	11,6	-3,8
Melilla	13,9	10,0	-3,9
<b>Total</b>	<b>14,9</b>	<b>15,1</b>	<b>0,2</b>

*Tabla 3: Tasas de parcialidad por CCAA, III trimestre 2018 y 2019*

*Fuente: Servicios de Estudios de la Confederación UGT, a partir de microdatos EPA (INE)*

## 7. INVOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Cabe preguntarse si la elección del trabajo a tiempo parcial se realiza de forma voluntaria o involuntaria.

Se denomina empleo a tiempo parcial involuntario el formado por personas que no encuentran un trabajo a jornada completa deseando tenerlo.

La involuntariedad del trabajo a tiempo parcial se relaciona fundamentalmente con las demandas provocadas por la temporalidad, el desarrollo de actividades del sector terciario y puestos de trabajo poco cualificados. El trabajo a tiempo parcial involuntario puede ser una alternativa de inclusión laboral o de evitar la pérdida del empleo provocada por la adversa situación económica en el mercado laboral.

La involuntariedad demuestra la insatisfacción en el empleo y el aumento de la contratación temporal significa deterioro y precariedad laboral. Sería deseable que se promoviese la creación de puestos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y prioridades de los trabajadores.

Podemos hablar de diferentes características que llevan a los trabajadores a elegir un trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria: ser mujer, ser mujer junto con el hecho de tener hijos, la segregación laboral, la temporalidad, ser trabajador poco cualificado y ser nuevo asalariado.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C y Llorente Heras, R. (2016). La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España. Dialnet.

Durante el tercer trimestre de 2021, según datos del INE, en España trabajaron a tiempo parcial 2.697.100 personas, de las que más de la mitad lo realizaban al no encontrar trabajo a tiempo completo, lo cual indicaría que son parados a tiempo parcial, aunque no están dentro de las estadísticas del paro.

En estas mismas fechas, los motivos que apunta el INE por los cuales se trabaja a tiempo parcial, son los siguientes: (valores en miles de personas)

- No haber encontrado trabajo a tiempo completo (más de 1.400).
- Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (más de 3.500).
- Otros motivos de tener jornada parcial (más de 225).
- No querer trabajo de jornada completa (más de 200).
- Seguir cursos de enseñanza o formación (200).
- Otras obligaciones familiares o personales (más de 150).
- Enfermedad o incapacidad propia (menos de 50).<sup>16</sup>

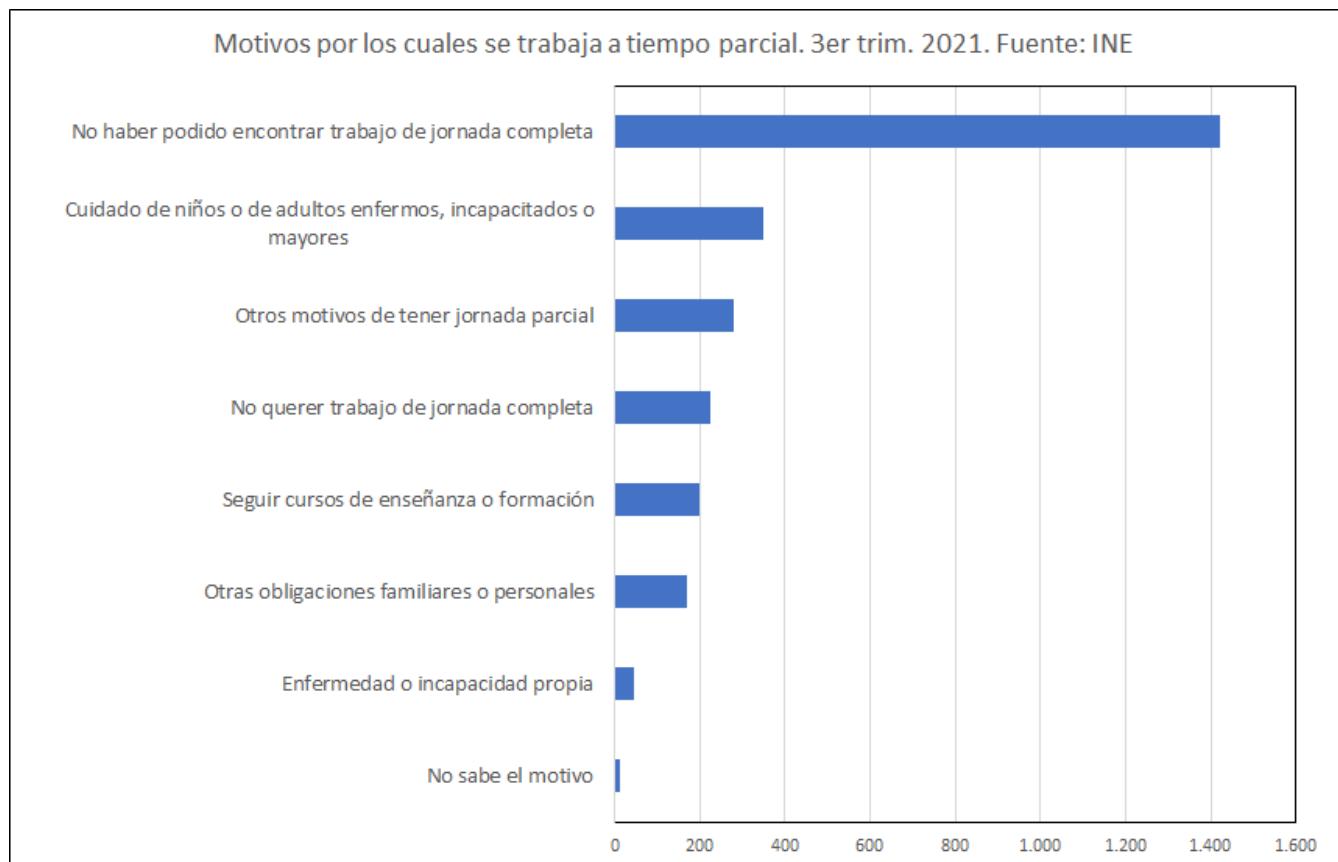


Tabla 4: Motivos por los cuales se trabaja a tiempo parcial 3er trimestre 2021 (INE)

Fuente: Prevencionintegral&ORP

<sup>16</sup> El dato del día: ¿Por qué trabaja la gente a tiempo parcial?.(24/12/2021). Prevención Integral.com

## 8. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

### 8.1 Regulación en el ordenamiento jurídico español

La Resolución de 1 de febrero de 1982 de la Subsecretaría General de la Seguridad Social disponía para los trabajadores a tiempo parcial que, a efectos de reunir los períodos mínimos de cotización exigidos en el régimen correspondiente para causar derecho a prestaciones, se computarían las horas o días efectivamente cotizados. Además, en caso de tratarse de trabajos realizados por horas, el número de días computables sería el resultante de dividir la suma de las horas efectivamente trabajadas por el número de los que constituyesen la jornada habitual.

En este sentido, el Tribunal Supremo (Sentencia de 26 de mayo de 1993) declaró la ausencia de eficacia normativa de la Resolución a la que se ha hecho alusión anteriormente, señalando que los días trabajados en la jornada del contrato a tiempo parcial, aun cuando la cotización hubiera de ser efectuada por horas trabajadas, deberían ser computados como días de cotización a los efectos de alcanzar los períodos mínimos exigidos para causar la prestación.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional mediante la sentencia 253/2004 de 22 de diciembre y la sentencia de 49/2005 de 14 de marzo declaró inconstitucional o nulo el artículo 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se refería a la determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, señalando que se computan exclusivamente las horas trabajadas.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, en relación a la Disposición Adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, considera que las reglas referentes al cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para acceder a la pensión de jubilación no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad que exige el artículo 14 de la Constitución Española. Esto supone entender que la mencionada disposición vulnera este artículo constitucional al lesionar el principio de igualdad y originar una discriminación indirecta por razón de sexo.

Cabe destacar que puede observarse en la historia de la regulación del tiempo parcial en materia de Seguridad Social una gran cantidad de desigualdades y discriminaciones, así como una notable desprotección.

De lo comentado con anterioridad pueden extraerse dos conclusiones:

1. Durante más de 30 años los trabajadores y trabajadoras con un contrato a tiempo parcial han soportado una regulación de la Seguridad Social que les ha impedido o dificultado el acceso a las prestaciones sociales en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo.  
En concreto, a un trabajador a tiempo completo se le exigía acreditar 15 años cotizados para tener derecho a una pensión de jubilación y para un trabajador que hubiera desarrollado su actividad a tiempo parcial esta exigencia era de 30 años, si se trataba de un contrato a tiempo parcial.
2. Era urgente adecuar y adaptar la regulación aplicada a las prestaciones de la Seguridad Social, en los casos de trabajadores a tiempo parcial, a la Constitución Española, a la doctrina del Tribunal Constitucional y de la normativa europea.

Estas dos conclusiones conllevan que el garantizar a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial la merecida igualdad en el acceso a las prestaciones sociales, que se les ha venido negando injustamente, se ha convertido en un problema de justicia social.

## **8.2 Nueva regulación tras el acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso de la protección social y el Real Decreto Ley 11/2013**

La regulación a tiempo parcial en materia de Seguridad Social se recoge principalmente en la Disposición Adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social.

Dicha norma fue modificada por el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, viéndose alterado el régimen de las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

Respecto al colectivo de trabajadores al que afectan los cambios, el ámbito de aplicación continúa siendo el mismo ya especificado en el apartado 2 de la referida disposición.

Es decir, las nuevas reglas para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, introducidas por el Real Decreto Ley 11/2013, son de aplicación a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores que a lo largo de su vida laboral hayan trabajado/cotizado con contrato a tiempo parcial y/o contrato de relevo a tiempo parcial y/o contrato de trabajo fijo discontinuo, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Conforme a las nuevas reglas, el trabajador que desee conocer cual es el período mínimo cotizado que se le va a exigir para acceder a la prestación deberá seguir los siguientes pasos:

1. Calcular los días efectivamente cotizados. Coeficiente de parcialidad.
  - Convertir los días trabajados/cotizados a tiempo parcial a días teóricos de cotización. Para ello, multiplicamos los días o períodos en los que se ha estado de alta con contrato a tiempo parcial por el coeficiente de parcialidad correspondiente.
  - Sumar al número de días que resulten del anterior, los días que se han trabajado a tiempo completo, si fuera el caso.
  - La suma de los dos anteriores será el total de días efectivamente cotizados y serán computables para el acceso a las prestaciones

2. Calcular el coeficiente global de parcialidad

Se trata de la proporción de los días efectivamente cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de la vida laboral del trabajador

3. Calcular el período mínimo cotizado necesario para poder acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.

Por último, destacar que las nuevas reglas permiten que con 15 años cotizados a tiempo parcial el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación o incapacidad permanente, sin que importe el porcentaje de jornada que hubiera estado realizando con contrato a tiempo parcial.<sup>17</sup>

## 9. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Esta modalidad contractual implica una reducción del salario y como consecuencia una disminución del poder adquisitivo, tanto en el presente como en el futuro. En este sentido, son las mujeres las que se van a ver más afectadas ya que es el principal colectivo que en mayor medida recurre a este tipo de contrato.

Si hablamos de brecha salarial de género, podemos decir que las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres por la realización de un trabajo de igual valor. Además, el trabajo a tiempo parcial suele resultar una opción positiva para algunas personas y empresas en determinadas circunstancias. En numerosas ocasiones, las mujeres se ven obligadas a reducir su jornada laboral ya que a la mujer se le asigna el rol del cuidado de la familia y de los hijos; este hecho condiciona el empleo de muchas mujeres y acceso a menores oportunidades laborales.

No obstante, todas las personas tienen derecho a un trabajo con condiciones adecuadas, incluyendo un salario digno, y esto resulta imposible si se produce una reducción de la jornada laboral para poder conciliar la vida laboral y la personal.<sup>18</sup>

En España, según un Informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019, dos problemas impiden reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres: la temporalidad y la parcialidad.

De cada 4 asalariados a tiempo parcial, 3 son mujeres, y 1 de cada 4 asalariadas tiene jornada a tiempo parcial. Casi 6 de cada 10 trabajadoras a tiempo parcial lo hace de forma involuntaria y principalmente señalan como causa de la parcialidad las obligaciones familiares o el cuidado de otras personas. Con el paso de los años el trabajo femenino ha sido el más perjudicado, lo que conlleva el fenómeno de la feminización de la pobreza.

La tasa de parcialidad de las mujeres asalariadas es del 25,36 %, mientras que la de los hombres es del 7,28%. Ello hace que la brecha de género en la tasa de parcialidad sea una cifra muy alta de 18,08 puntos.

El incremento de la tasa de parcialidad es los últimos años ha sido mucho mayor en España que en el resto de la Unión Europea.

Otro dato relevante es el relativo a la involuntariedad de la parcialidad, ya que el 60 % de las mujeres desearían trabajar a tiempo completo y no consiguen un empleo de estas condiciones.

---

<sup>17</sup> UGT. (septiembre 2013). Nueva regulación en materia de Seguridad Social para los trabajadores a tiempo parcial.

<sup>18</sup> Brión, A. (s.f.).Trabajo a tiempo parcial y desigualdades entre hombres y mujeres. IMF blog corporativo.

En definitiva, la desigualdad entre ambos géneros, provocada al ganar menos dinero las mujeres y disponer de una menor protección social, evidencia la necesidad de mejorar dicha situación para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.<sup>19</sup>

## 10. TABLAS DE DATOS DEL INE Y GRÁFICOS

### 10.1 Comparativa trabajadores a jornada completa y jornada parcial

	Hombres			Mujeres		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Jornada a tiempo completo	9.729,3	9.997,4	9.810,9	6.776,1	6.885,4	6.686,2
Jornada a tiempo parcial	700,4	748,2	721,1	1.996,7	2.148,3	2.109,6

**Tabla 5: Trabajadores a jornada completa y parcial (INE)**

Durante el período 2018-2020, la participación de trabajadores hombres a tiempo completo ha aumentado pasando de 9.810,9 trabajadores en 2018 a 9.997,4 en 2019, a continuación, disminuye en 2020 con 9.729,3 trabajadores con jornada a tiempo completo. En el caso de las mujeres con este tipo de jornada podemos decir que ha habido un incremento pasando de 6.686,2 mujeres en 2018 a 6.885,4 en 2019. En 2020 se puede observar una disminución del número de mujeres pasando a ser 6.776,1.

Por otro lado, puede decirse que durante el periodo objeto de análisis los trabajadores a tiempo completo hombres son más numerosos que en el caso de las mujeres.

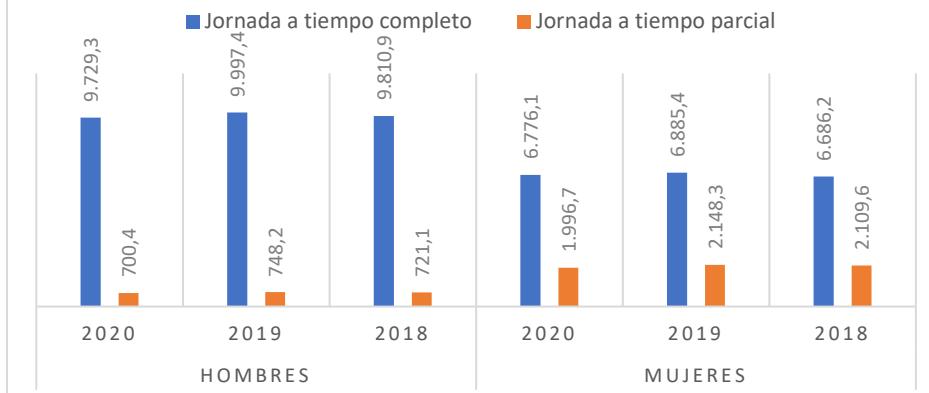
Por medio de esta tabla se puede constatar que se ha producido un incremento del número de trabajadores hombres pasando de 721,1 en 2018 a 748,2 en 2019. También se puede observar en 2020 una disminución de 700,4 trabajadores con jornada a tiempo parcial. Tomando como referencia a las mujeres que trabajan con jornada a tiempo parcial podemos comprobar un aumento de 2.109,6 mujeres en 2018 frente a 2.148,3 en 2019. Posteriormente, en 2020 se produce una disminución en el número de trabajadoras de 1.996,7.

En el caso de la jornada a tiempo parcial son más las mujeres que los hombres que cuentan con un contrato de trabajo a tiempo parcial.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Observatorio de la Igualdad y el Empleo. (1/02/2020). Trabajos a tiempo parcial en España.

<sup>20</sup> INE. (2021).Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

## Nº TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA Y PARCIAL



**Ilustración 1: Trabajadores a jornada completa y parcial (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)**

### 10.2 Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
Porcentaje respecto al empleo total		3,6	3,8
<b>Mujeres</b>			
Porcentaje respecto al empleo total	10,4	10,9	10,9

**Tabla 6: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total (INE)**

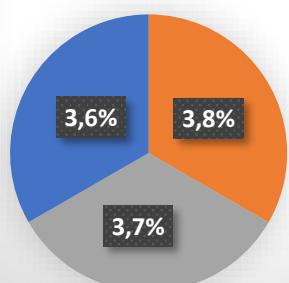
En los años objeto de estudio, el porcentaje de hombres con jornada a tiempo parcial en 2018 representó un 3,7 %, más tarde en el año 2019 se observa un pequeño incremento teniendo un 3,8 % y en el año 2020 se produjo una disminución pasando a tener un 3,6 %.

Por otro lado, atendiendo al colectivo de mujeres, podemos afirmar que tanto en el año 2018 como 2019 no se produce ninguna diferencia ya que representan un 10,9 %. Podemos destacar en el año 2020 una disminución del porcentaje de mujeres pasando a tener un 10,4 %.

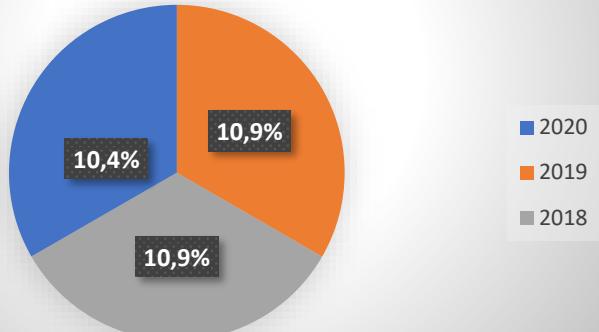
Nuevamente destaca el hecho de que es sustancialmente mayor el porcentaje que supone las mujeres que trabajan a tiempo parcial en relación al empleo total, con respecto al porcentaje que se da en el caso de los hombres.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> INE.(2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

## Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Hombres.



## Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Mujeres.



*Ilustración 2: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Hombres. (Elaboración propia partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

*Ilustración 3: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Mujeres. (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

### 10.3 Estudio de los ocupados a tiempo parcial según la franja de edad

	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
De 20 a 24 años	26,9	25,4	27,6
<b>Mujeres</b>			
De 20 a 24 años	44,3	43,9	43,7

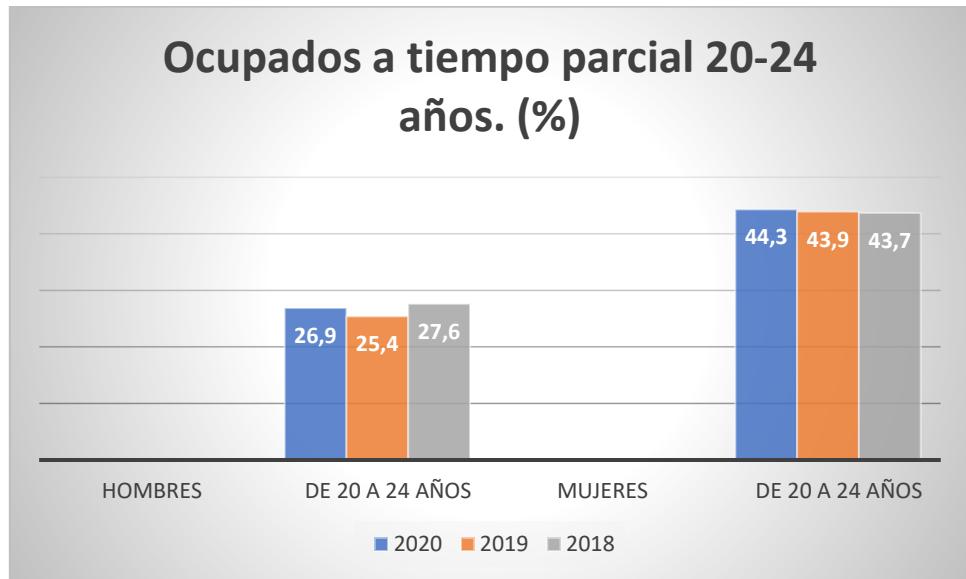
*Tabla 7: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 20 a 24 años. (%). (INE)*

Esta tabla muestra el porcentaje de ocupados a tiempo parcial según grupos de edad, en este caso jóvenes de 20 a 24 años. Podemos contemplar que en el año 2018 hubo un 27,6 % de ocupados a tiempo parcial. En 2019 se puede observar una disminución en el porcentaje representado un 25,4 %. Por último, en el año 2020 se produce un incremento del porcentaje llegando a alcanzar un 26,9 %.

Por otro lado, teniendo en cuenta a las mujeres, podemos afirmar que en 2018 hubo un 43,7 % de ocupados a tiempo parcial. A continuación, en 2019 se ve un pequeño aumento de dos décimas pasando a representar un 43,9 %. Finalmente, en 2020, el porcentaje de mujeres de 20 a 24 años se mantiene en torno al 44,3 %.

En la franja de edad de 20 a 24 años puede decirse que son más las mujeres que los hombres que tienen un contrato de trabajo a tiempo parcial.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> INE.(2021).Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.



**Ilustración 4: ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 20 a 24 años. (%). (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)**

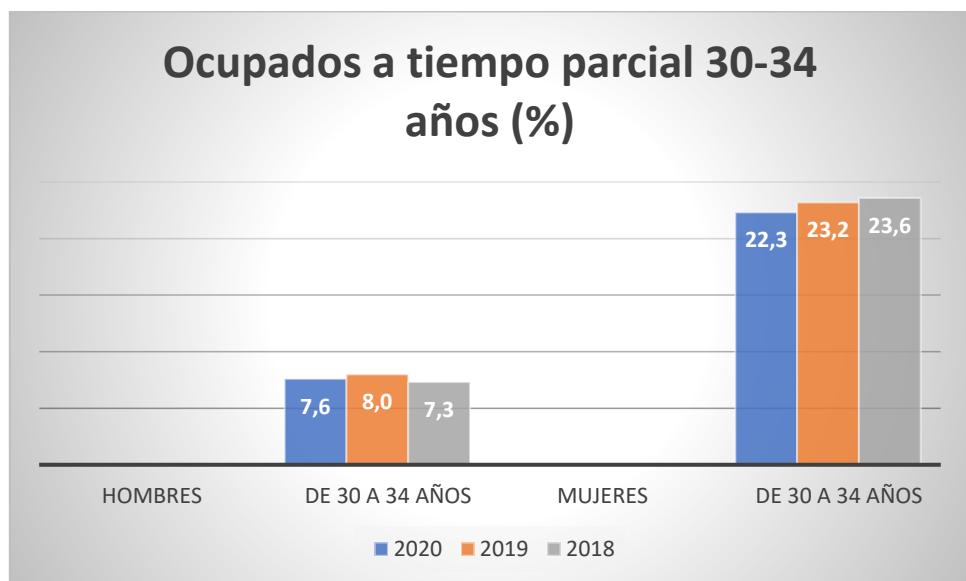
	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
De 30 a 34 años		7,6	8,0
<b>Mujeres</b>			
De 30 a 34 años	22,3	23,2	23,6

**Tabla 8: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 30 a 34 años. (%). (INE)**

Esta tabla se refiere al porcentaje de ocupados a tiempo parcial según 30 a 34 años. Durante el período analizado de los tres últimos años podemos observar que en el año 2018 hubo un 7,3 % de ocupados a tiempo parcial, más tarde en 2019 se produjo un incremento del porcentaje pasando de un 7,3 % a 8%. Por último, en 2020 se puede apreciar una disminución pasando a alcanzar un 7,6 % de ocupados.

Tomando como referencia a las mujeres, podemos destacar que se produjo un descenso del porcentaje de ocupados representando en 2018 un 23,6% frente a un 23,2% en 2019. En el año 2020 se puede ver que hay una disminución en cuanto al porcentaje de ocupados llegando a alcanzar un 22,3 %.

Para la franja de edad de 30 a 34 años, si bien el porcentaje se ve reducido con respecto a la franja de edad anteriormente analizada, también son más las mujeres que acceden al mercado laboral a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial.<sup>23</sup>



*Ilustración 5: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 30 a 34 años. (%). (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
De 40 a 44 años	4,2	4,4	4,4
<b>Mujeres</b>			
De 40 a 44 años	20,7	22,2	22,9

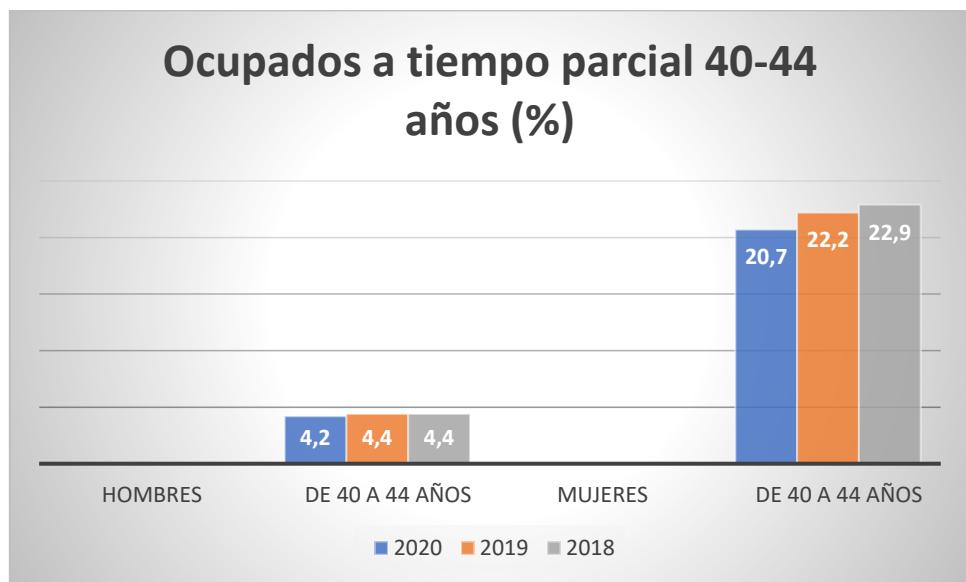
*Tabla 9: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 40 a 44 años (%). (INE).*

Observando esta tabla podemos decir que no se presenta ninguna diferencia en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial del rango de edad de 40 a 44 años ya que tanto en el año 2018 como en el 2019 se obtuvo un 4,4 %. Además, en 2020 se produjo una pequeña disminución concretamente de dos décimas pasando a representar un 4,2 % de ocupados.

Teniendo en cuenta el colectivo de mujeres de 40 a 44 años se puede decir que en 2018 hubo un porcentaje del 22,9 % de ocupados frente al descenso de siete décimas en 2019 concretamente un 22,2 %. Por último, en 2020 se llevó a cabo un descenso en el porcentaje de ocupados pasando a representar un 20,7 %.

<sup>23</sup> INE.(2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

En el caso de trabajadores ocupados a tiempo parcial de entre 40 y 44 años igualmente es mayoritario el porcentaje de mujeres.<sup>24</sup>



*Ilustración 6: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 40 a 44 años. (%). (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
De 50 a 54 años		3,5	3,8
<b>Mujeres</b>			
De 50 a 54 años	21,1	21,3	22,0

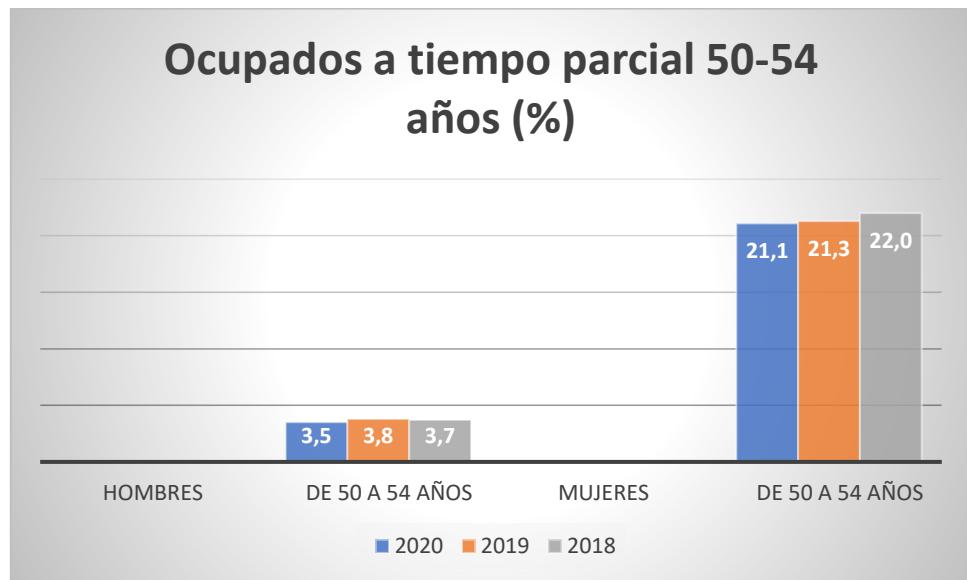
*Tabla 10: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 50 a 54 años. (%). (INE)*

Tal y como puede apreciarse en esta tabla en 2018 hubo un 3,7% de ocupados a tiempo parcial según la edad que va desde los 50 a los 54 años. Posteriormente en 2019 se puede observar un pequeño incremento de tan sólo una décima pasando a representar un 3,8 % de ocupados. Más tarde, en 2020 se ve una disminución del porcentaje, concretamente un 3,5 %.

Por otro lado, en cuanto a las mujeres se deduce un aumento en el porcentaje de ocupados en el año 2018 de un 22 %. También es importante recalcar las disminuciones que se producen tanto en el año 2019 con un 21,3 % como en el año 2020 que llega a alcanzar un 21,1 %.

<sup>24</sup> INE.(2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

Si comparamos las mujeres con los hombres en el caso de trabajadores con un rango de edad de entre 50 y 54 años puede verse que es sustancialmente mayor el colectivo de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial.<sup>25</sup>



*Ilustración 7: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 50 a 54 años. (%). (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

	2020	2019	2018
<b>Hombres</b>			
De 60 a 64 años		4,8	5,7
<b>Mujeres</b>			
De 60 a 64 años		21,1	21,9
			20,7

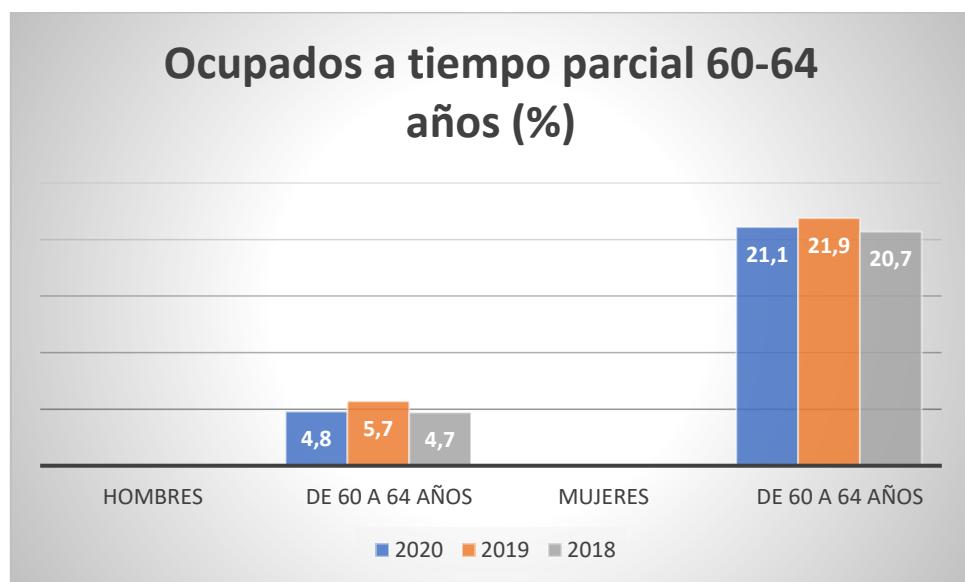
*Tabla 11: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 60 a 64 años. (%). (INE)*

Esta tabla trata sobre el porcentaje de ocupados a tiempo parcial teniendo en cuenta la edad de 60 a 64 años. Podemos observar una diferencia de un punto respecto al año 2018 que representó un 4,7% frente al año 2019 que obtuvo un 5,7% de ocupados a tiempo parcial. En el año 2020 se produjo una disminución en torno al 4,8% de ocupados a tiempo parcial.

Tiendo en cuenta a las mujeres, podemos destacar que en el año 2018 representó un 20,7% de ocupados a tiempo parcial. En el 2019 se ve un aumento en cuanto al porcentaje llegando a alcanzar un 21,9%. Finalmente en 2020 se produce una pequeña disminución pasando de 21,9 en 2019 a 21,1% en 2020.

<sup>25</sup> INE.(2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

En el último rango de edad analizado, al igual que los anteriores, queda patente que son más las mujeres que los hombres incluidas en la modalidad contractual a tiempo parcial.<sup>26</sup>



*Ilustración 8: Ocupados a tiempo parcial según franja de edad de 60 a 64 años.( %). (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE 2021)*

## 11. REPERCUSIÓN DE LA PANDEMIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Durante el período de la pandemia ha incrementado la ocupación a tiempo parcial y su porcentaje de involuntariedad.

El trabajo a tiempo parcial refleja una elevada feminización, más del 70 % son mujeres, una creciente parcialidad involuntaria y una subocupación y pluriempleo debido a la insuficiencia de horas trabajadas.<sup>27</sup>

El coronavirus ha llevado a cabo unos cambios en el mercado laboral sin precedentes, por la destrucción generalizada de empleo, las limitaciones de la actividad económica y de la movilidad. En muchos países europeos se implantaron planes para hacer más fácil la suspensión temporal de empleo en los sectores más vulnerables por las restricciones sanitarias o el paro de las cadenas de suministro.

España sigue a la cabeza como el país comunitario con mayor porcentaje de empleo temporal respecto al total de ocupados, aunque también se redujeron durante la pandemia. A finales de 2019 en España el 26 % del total de trabajadores disponía de un contrato temporal, el mayor nivel de toda la Unión Europea y casi 6 puntos más que el segundo país con más contratos temporales, Portugal.

<sup>26</sup> INE.(2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.

<sup>27</sup> La pandemia aumenta la ocupación a tiempo parcial y las horas extraordinarias. (15/07/2021). Barcelona. Europapress

La elevada contratación temporal en España puede ser reflejo del propio modelo productivo del país, ya que depende mayoritariamente del sector servicios y de actividades vinculadas al turismo o al comercio. Esto ha provocado que en la pandemia los trabajadores con empleos de duración determinada hayan sido la mayoría de nuevos parados, con un porcentaje de un 21 % frente al 1,9 % de destrucción de contratos indefinidos.

El empleo a tiempo parcial, que en 2019 suponía un 14,6 % del total de la ocupación en España, disminuyó notablemente durante la pandemia, situándose en un 13,2 % en el segundo trimestre y ha terminado 2020 con un 14,3 %.

El empleo a jornada parcial en España va recuperando los niveles previos a la pandemia con mayor rapidez que el resto de economías europeas. Por otro lado, España acabó el año 2020 con más de medio millón de contratos a jornada completa, menos de los que tenía en 2019.

Los contratos a tiempo completo han decrecido un 1,4 % en los 37 países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), mientras que la jornada parcial ha aumentado un 1,4 %.

Igualmente, los contratos con un nivel salarial medio han desaparecido en favor de los sueldos más altos y más bajos del mercado, previendo que los salarios intermedios se reduzcan un 3 % y crezcan en España un 3% los salarios altos hasta 2030.<sup>28</sup>

## 12. FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

La contratación a tiempo parcial aumenta de año en año. Tanto la Inspección de Trabajo como los sindicatos son conscientes de que cada vez es mayor el fraude en las contrataciones de este tipo. Es muy elevado el número de empresas que contratan a trabajadores a tiempo parcial, justificando así legalmente su alta, pero el trabajador realmente realiza una jornada a tiempo completo, percibiendo parte de su retribución “en negro”.

Esta situación supone desventajas para el trabajador ya que todas sus cotizaciones y prestaciones en el supuesto de desempleo, baja por incapacidad o jubilación quedarán reducidas por la base de cotización a tiempo parcial. Lo que el trabajador haya cobrado “en negro” no afectará en su derecho a percibir prestaciones.

Otro tipo de fraude que utiliza el empresario en el contrato a tiempo parcial es aumentar las horas de jornada laboral, establecidas en el contrato, empleando el concepto de horas complementarias sin cumplir lo regulado en el art 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Para evitar que se produzca el fraude, las horas complementarias tienen que cumplir unos requisitos: deben ser acordados voluntariamente entre empresa y trabajador; deben estar reflejadas por escrito y no pueden exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias del trabajo del contrato. Algunos convenios elevan dicho porcentaje al 60 por ciento.

---

<sup>28</sup> Varela, A.F. (20/03/2021). Cómo ha evolucionado el empleo temporal y a jornada completa en España y el resto de Europa durante el coronavirus. Business Insider.

Se pueden acordar horas complementarias siempre que la jornada del contrato sea superior a 10 horas semanales de promedio anual y sean contratos a tiempo parcial de duración indefinida. Por otro lado, las horas complementarias no podrán exceder la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, ni superar la jornada máxima de convenio y deberán cumplir los límites de descanso, 12 horas mínimo entre una jornada y otra. Por último, las horas complementarias se pagarán como ordinarias.

En diciembre de 2013 se aprobó un Real Decreto para evitar el fraude en la utilización de las horas complementarias, obligando al empresario a guardar un registro diario de las horas y jornadas realizadas por el trabajador de forma efectiva, y junto al recibo de su salario se le ha de entregar mensualmente una copia resumida de dicho registro.<sup>29</sup>

## **13. PLAN CONTRA EL ABUSO EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL**

Por medio de la Instrucción 4/2019 de la Inspección de Trabajo se acuerda aprobar la ejecución de dos nuevos planes de choque para la actuación inspectora contra el fraude implantado, tanto en la contratación temporal como en los contratos a tiempo parcial.

### **13.1 Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal fraudulenta**

El plan de choque contra el fraude en la contratación temporal contrastará los datos de los contratos temporales con los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, para que observen aquellos contratos que se hayan podido realizar de forma fraudulenta o con superación de los límites temporales de duración, y se procederá a regularizar los mismos.

Dentro del Plan Director por un Trabajo Digno se han llevado acciones contra el fraude aumentando el control respecto a los becarios, los falsos autónomos, los repartidores, las plataformas digitales y al comercio electrónico.

El objetivo del principal del Plan Director por un Trabajo Digno es recuperar derechos laborales, impulsar una mejora en la calidad del empleo y en las condiciones de trabajo, proteger la seguridad y salud de los trabajadores y evitar la competencia desleal entre empresas en el mercado laboral.

### **13.2 Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial**

El objeto de este plan es estudiar los datos disponibles de los contratos a tiempo parcial en los que la jornada estipulada en el contrato no se corresponda con la real, llevando a cabo una regulación tanto de la jornada como de la situación de Seguridad Social de los trabajadores afectados.

---

<sup>29</sup> ¿Cuándo es fraudulento un contrato a tiempo parcial? (17/06/ 2016). Igasesores.net

Se trata de fomentar la trasformación de contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa cuando se detecten situaciones irregulares en los registros de jornada, conceptos retributivos genéricos, número de trabajadores contratados y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas.

Ambos planes de choque persiguen varios objetivos:

- Incremento de la estabilidad laboral de los trabajadores.
- Proporcionar mayor seguridad sobre la jornada de trabajo.
- Realizar una correcta regularización de las bases de cotización.
- Llevar a cabo un aumento de la capacidad recaudatoria del sistema de Seguridad Social.

Pese a que con estos dos planes de choque se han conseguido efectos positivos, principalmente una alta conversión de contratos temporales en indefinidos y un incremento de la jornada en contratos a tiempo parcial, la Inspección de Trabajo sigue denunciando el fraude y uso irregular de los contratos a tiempo parcial.

Para llevar a cabo ambos planes de choque, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude y la Subdirección General para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales planificará acciones que se realizarán en dos fases:

Una primera fase de detección de posibles situaciones de fraude en la contratación temporal y el trabajo a tiempo parcial.

Las empresas con situaciones posibles de fraude serán objeto de una comunicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informándoles de los datos obtenidos, instándoles a revisar su situación y advirtiéndoles de que en caso de no regularización se procederá a actuaciones inspectoras de comprobación. Dicha revisión y regularización deberá revisarse en el plazo de un mes.

Una segunda fase de comprobación de las modificaciones que hayan sido realizadas por las empresas que han recibido estas comunicaciones respecto de la situación de sus trabajadores.

Las empresas que sigan con la situación inicial o solo la hayan modificado en parte, serán objeto de una actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, adoptando las medidas que resulten preceptivas.<sup>30 31 32</sup>

---

<sup>30</sup> Repositorio digital de documentos. (21/08/2019). Instrucción 4/2019 de la Inspección de Trabajo. Contratación fraudulenta y uso irregular de la contratación a tiempo parcial. Documentación.eu

<sup>31</sup> Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial. (09/08/2019) La revista de la Seguridad Social.

<sup>32</sup> Cruz Tro, V. (27/12/2019). Plan de choque contra el fraude en las contrataciones. Audiolis.

## 14. Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en el año 2015 un importante documento con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas.

Debemos analizar el ODS número 8 ya que se centra en el trabajo decente para todos. Tiene como fin “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Para la Organización del Trabajo (OIT), el objetivo 8 incluye los siguientes temas prioritarios:

- El empleo pleno y productivo y el trabajo decente
- La desigualdad salarial por razón de sexo
- El desempleo entre los jóvenes
- La supresión de todas las formas de trabajo infantil
- La formalización de la economía informal
- El emprendimiento y ayuda a pequeñas y medianas empresas
- La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno laboral seguro
- Los trabajadores migratorios <sup>33</sup>

Para conseguir el ODS 8 se debe beneficiar a todas las personas por igual y ello solo se podrá lograr creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil y promoviendo el emprendimiento y la innovación tecnológica. Únicamente así podrá hablarse de pleno empleo de calidad y de incremento del bienestar de la población.

El sector privado tiene un papel muy importante para conseguir este objetivo, ya que es un actor principal para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. En concreto, las empresas deben garantizar las condiciones necesarias para un empleo digno, eliminar prácticas que vulneren los derechos laborales, fomentar la contratación de nueva mano de obra, principalmente entre grupos vulnerables, e incrementar la productividad económica, por medio del impulso de la I+D.<sup>34</sup>

Debemos centrarnos en las metas del objetivo 8:

- Mantener el crecimiento del producto interior bruto en un 7% anual en los países menos adelantados
- Aumentar la productividad mediante la diversificación, modernización tecnológica e innovación, principalmente en sectores de mayor valor añadido
- Promover políticas que apoyen la producción, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación. También facilitar a las empresas el acceso a servicios financieros
- Mejorar para 2030 la producción y consumo eficientes de los recursos mundiales y evitar la degradación del medio ambiente
- Lograr el pleno empleo y productivo para 2030 garantizando un trabajo decente para todos, incluidos jóvenes, mujeres y discapacitados
- Adoptar medidas para erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil <sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Parisoto, A.(s.f). Objetivo 8 – Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos. Naciones Unidas.

<sup>34</sup> ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. (s.f).Pacto Mundial Red Española.

<sup>35</sup> Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. (s.f). Sustainable Development Goals Fund.

- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y productos locales<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> INE. (marzo 2021). Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.

## 15. CONCLUSIONES

El contrato a tiempo parcial es una modalidad contractual que va incrementando de año en año. Si bien es una opción de acceder al mercado laboral, principalmente para el caso de querer conciliar trabajo y otras actividades, también presenta desventajas, como son la menor remuneración en comparación con el trabajo a tiempo completo o la menor protección social.

Este tipo de contrato es utilizado principalmente para contratar a mujeres y jóvenes.

Cabe diferenciar varios tipos de contratos a tiempo parcial: indefinidos o “contratos fijos” y temporales.

Los contratos a tiempo parcial han sufrido importantes modificaciones, debiendo destacar la última reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. La finalidad principal de esta reforma es dar prioridad al contrato indefinido limitando la contratación temporal.

La novedad más destacable de esta reforma es la supresión del contrato por obra y servicio y la limitación de la contratación temporal a dos supuestos: contrato temporal por circunstancias de la producción y contrato temporal de sustitución.

Haciendo referencia a los sectores con mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial, es necesario precisar que los colectivos más afectados son las mujeres, los jóvenes y trabajadores de baja cualificación, lo que conlleva que sean también los grupos de mayor precariedad laboral.

Si relacionamos el contrato a tiempo parcial con el tipo de actividad económica, el mayor porcentaje se da en el sector servicios, incluyendo Educación, Sanidad, Cultura y Servicios Domésticos.

Dos características fundamentales del mercado laboral español son la temporalidad y la parcialidad. Si ponemos ambas en conexión obtenemos dos índices de gran trascendencia: la precariedad extrema y la estabilidad en el empleo. Si nos basamos en cifras solo un 65% de las personas ocupadas poseen un contrato indefinido a jornada completa, el 35% restante está en situación de precariedad laboral.

Ante la cuestión de si la elección del trabajo a tiempo parcial es voluntaria o involuntaria, parece evidente que en la mayoría de los casos se produce de forma involuntaria por no tener acceso a un trabajo de jornada completa, en especial cuando se trata de mujeres, mujeres con hijos, jóvenes y trabajadores poco cualificados.

Un tema importante en la contratación a tiempo parcial es la injusticia en la regulación de la Seguridad Social a la que se han visto sometidos los trabajadores a tiempo parcial, al no tener las mismas prestaciones sociales que los trabajadores a tiempo completo. Un avance importante ha sido el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que establece como suficientes 15 años de cotización a tiempo parcial en lugar de 30 años que se exigían anteriormente para tener acceso a las prestaciones sociales.

La consecuencia más llamativa del trabajo a tiempo parcial es la disminución del poder adquisitivo por ser menor el salario percibido. Además, hay que mencionar la brecha salarial de género provocada por las diferencias salariales entre hombres y mujeres desempeñando el mismo trabajo y sin olvidar que, por el estereotipo de asignar a la mujer el cuidado de la familia, son las mujeres las obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial y de peores condiciones.

Recientemente, la situación de la pandemia provocada por el coronavirus ha supuesto cambios importantes en el mercado laboral: destrucción masiva de empleo, incremento de la ocupación a tiempo parcial, limitación de la actividad económica y de la movilidad.

Un tema trascendente al que hay que hacer frente es el fraude en la contratación a tiempo parcial. En muchos casos el trabajador realiza una jornada a tiempo completo y su contrato es a tiempo parcial, percibiendo parte de su salario “en negro”, lo que conlleva que cotice por menos horas de las trabajadas y tenga menos prestaciones sociales.

En otros casos, los empresarios realizan fraude por el mal uso de las horas complementarias, al margen de la ley.

Para combatir el fraude se elabora la Instrucción 4/2019 de la Inspección de Trabajo, que acuerda aprobar la ejecución de dos nuevos planes de choque para la actuación inspectora contra el fraude implantado, tanto en la contratación temporal como en los contratos a tiempo parcial.

Con el primer plan de choque la Tesorería General de la Seguridad Social hará una comprobación de los contratos temporales hechos de forma fraudulenta y procederá a su regulación para mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, proteger la seguridad y salud de los trabajadores y evitar la competencia desleal en el mercado laboral.

Con el segundo plan de choque, se tratará de regularizar los contratos a tiempo parcial que hayan sido hechos con un uso irregular de la jornada o de la situación de la Seguridad Social de los trabajadores, fomentando la transformación de los contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa.

En conclusión, ambos planes de choque pretenden alcanzar varios objetivos: aumento de la estabilidad en el empleo; mayor seguridad en la jornada de trabajo; regularización correcta de las bases de cotización y aumento de la capacidad recaudatoria del sistema de Seguridad Social.

El mayor reto a conseguir sería la igualdad plena en las condiciones laborales de los contratos a tiempo parcial y los contratos a tiempo completo. Sería deseable que las futuras reformas laborales persigan asimilar los derechos de los contratos a tiempo parcial y de los contratos a jornada completa, e igualmente que los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo disfruten de la misma protección social.

El realizar un número menor de horas de trabajo no debería conllevar una discriminación en el reconocimiento de derechos laborales y prestaciones sociales, y las iniciativas legislativas deberían ir orientadas a fomentar la contratación a tiempo completo que garantice una mayor estabilidad laboral.

## 16. BIBLIOGRAFÍA

- El contrato de trabajo a tiempo parcial. (2022). Lo entiendo.com <https://loentiendo.com/contrato-a-tiempo-parcial/>
- Ministerio de Trabajo y Economía social. Contrato a tiempo parcial.  
[https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_12\\_2.htm#:~:text=El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial,de%20actividad%20de%20la%20empresa.](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm#:~:text=El%20contrato%20a%20tiempo%20parcial,de%20actividad%20de%20la%20empresa.)
- Carazo Alcalde, J. (2022). Empleo a tiempo parcial – Qué es, definición y concepto. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/empleo-a-tiempo-parcial.html>
- Contrato a tiempo parcial: tipos, características y beneficios. (25/03/2021) Superrheroes.sesame. <https://superrheroes.sesametime.com/contrato-a-tiempo-parcial-tipos-caracteristicas-y-beneficios/amp/>
- Berna, A.(s.f.). Ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial.  
<https://tuasesoriaenelche.es/blog/ventajas-desventajas-del-trabajo-tiempo-parcial/>
- Gonzalez, L. (s.f) ¿Qué Ventajas y desventajas tiene trabajar a media jornada? Emagister.com <https://www.emagister.com/blog/que-ventajas-y-desventajas-tiene-trabajar-a-media-jornada/>
- Trabajo a tiempo parcial, los sectores más habituales: hostelería, comercio y limpieza. (07/07/2019). Laboral Pensiones. <https://laboralpensiones.com/trabajo-a-tiempo-parcial-los-sectores-mas-habituales-hosteleria-comercio-y-limpieza/>
- Más de la mitad de los empleados a tiempo parcial desearía trabajar más horas. (28/07/2019). El Economista. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10016124/07/19/La-mitad-de-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-desearia-trabajar-mas-horas.html>
- Anghel, B. y Arellano, A. (08-2010). Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica. Fedea (Fundación de Estudios de Economía Aplicada).  
<https://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2010/08-2010.pdf>
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández. C y Llorente Heras, R. (2016). La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España. Dialnet.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5778220.pdf>
- Briñón, A. (s.f).Trabajo a tiempo parcial y desigualdades entre hombres y mujeres. IMF blog corporativo. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/igualdad-2/trabajo-a-tiempo-parcial-hombres-mujeres/>
- La pandemia aumenta la ocupación a tiempo parcial y las horas extraordinarias. (15/07/2021) Barcelona. Europapress. <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-pandemia-aumenta-ocupacion-tiempo-parcial-horas-extraordinarias-informe-20210715131645.html>

- Varela, A.F. (20/03/2021). Cómo ha evolucionado el empleo temporal y a jornada completa en España y el resto de Europa durante el coronavirus. Business Insider.  
<https://www.businessinsider.es/como-ha-afectado-coronavirus-empleo-temporal-tiempo-completo-832369>
- ¿Cuándo es fraudulento un contrato a tiempo parcial? (17/06/ 2016) Igasesores.  
<http://www.igasesores.net/laboral/cuando-es-fraudulento-un-contrato-a-tiempo-parcial/>
- Características de los contratos a tiempo parcial. (15/02/2022). PlusUltra.  
<https://www.plusultra.es/canal/autonomos-pymes/post/contratos-a-tiempo-parcial>
- Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial. (09/08/2019) La revista de la Seguridad Social. <https://revista.seg-social.es/-/dos-nuevos-planes-de-choque-contra-la-temporalidad-fraudulenta-y-los-abusos-en-los-contratos-a-tiempo-parcial>
- Cruz Tro, V. (27/12/2019). Plan de choque contra el fraude en las contrataciones. Audiolis.  
<https://www.audiolis.com/blog/plan-choque-contra-temporalidad-contratos-tiempo-parcial/>
- UGT. (02/01/2020). Cuatro de cada diez personas tienen empleos precarios.  
<https://ugt.es/cuatro-de-cada-diez-personas-tienen-trabajos-precarios>
- Todo lo que debes saber de los contratos indefinidos. (2020) Page Personnel.es  
<https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/todo-lo-que-debes-saber-sobre-los-contratos-indefinidos>
- Perez, Gorka.R (2022,4 de abril). Los indefinidos se disparan en marzo: casi un tercio de los contratos firmados fueron fijos. *El País*. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2022-04-04/los-indefinidos-se-disparan-en-marzo-casi-un-tercio-de-los-contratos-firmados-fueron-fijos.html>
- Alonso Pascual, C. (10/01/2022). La contratación indefinida aumenta su peso, pero sigue suponiendo uno de cada 10 nuevos contratos. Newtral. <https://www.newtral.es/contratos-indefinidos-temporalidad/20220110/>
- Reforma Laboral 2022. (2022). Labeabogados.[https://labeabogados.com/laboral/reforma-laboral-2022/#toggle-id\\_5](https://labeabogados.com/laboral/reforma-laboral-2022/#toggle-id_5)
- Tipos de contratos temporales en 2022 tras la reforma laboral. (13/01/2022). Gd empresa.  
<https://gdempresa.gesdocument.com/noticias/tipos-contratos-temporales-2022-reforma-laboral>
- Bernardos,G. (26/03/2019). ¿Por qué en España empleo a tiempo parcial equivale a precariedad laboral? Crónica global. [https://cronicaglobal.elespanol.com/pensamiento/espana-empleo-tiempo-parcial-precariedad-laboral\\_232029\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/pensamiento/espana-empleo-tiempo-parcial-precariedad-laboral_232029_102.html)
- Borredat,L. (29/07/2019). ¿Hasta qué punto el trabajo a tiempo parcial es trabajo precario? Modelo curriculum .net <https://www.modelocurriculum.net/blog/hasta-que-punto-el-trabajo-a-tiempo-parcial-es-trabajo-precario>

- Nuñez, F. (08/12/2021). La precariedad llaga al empleo indefinido: uno de cada diez fijos tiene trabajo a tiempo parcial. Vozpopuli economía.  
[https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/precariedad-empleo-indefinido.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/precariedad-empleo-indefinido.html)
- La conciliación laboral y familiar en España. Up Spain.com <https://www.up-spain.com/blog/conciliacion-laboral-familiar-espana/>
- El dato del día: ¿Por qué trabaja la gente a tiempo parcial? (24/12/2021). Prevención Integral.com <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/12/24/dato-dia-por-que-trabaja-gente-tiempo-parcial>
- Nuñez, F. (11/03/2022). Avanza la precariedad: sólo ocho de cada 100 contratos son fijos a jornada completa. Vozpopuli economía. [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/precariedad-ocho-100-contratos.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/precariedad-ocho-100-contratos.html)
- Observatorio de la Igualdad y el Empleo. (1/02/2020). Trabajos a tiempo parcial en España.  
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/trabajos-a-tiempo-parcial-en-espana/>
- Repositorio digital de documentos. (21/08/2019). Instrucción 4/2019 de la Inspección de Trabajo. Contratación fraudulenta y uso irregular de la contratación a tiempo parcial. Documentación.eu <https://documentacion.eu/documentos/instruccion-4-2019-de-la-inspeccion-de-trabajo-contratacion-fraudulenta-y-uso-irregular-de-la-contratacion-a-tiempo-parcial/>
- UGT. (septiembre 2013). Nueva regulación en materia de Seguridad Social para los trabajadores a tiempo parcial.  
<https://www.ugt-fica.org/images/legislacion/SS PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.pdf>
- Viñas Apaolaza, Ana I. (19/11/2019). Una fotografía de la temporalidad y parcialidad en el mercado laboral español. UGT.  
[https://www.ugt.es/sites/default/files/191118\\_una\\_fotografia\\_de\\_la\\_temporalidad\\_y\\_parcialidad\\_en\\_el\\_mercado\\_laboral\\_espanol.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/191118_una_fotografia_de_la_temporalidad_y_parcialidad_en_el_mercado_laboral_espanol.pdf)
- INE. (2021). Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal.  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESccion\\_C&cid=1259925461713&p=1254+35110672&page=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESccion_C&cid=1259925461713&p=1254+35110672&page=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)
- Boletín Oficial del Estado. (13/11/2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Parisoto, A.(s.f). Objetivo 8 – Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. (s.f). Pacto Mundial Red Española.  
<https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. (s.f). Sustainable Development Goals Fund.  
<https://www.sdfund.org/es/objetivo-8-trabajo-decente-y-crecimiento-econ%C3%B3mico>
- INE. (marzo 2021). Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.  
<https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>