

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo

Departamento Economía Aplicada (Estadística y Econometría)



El empleo a tiempo parcial en España. Un análisis empírico
a partir de la Encuesta de Población Activa

Autora: Rebeca Vallejo Dacosta

Año académico 2014/2015

Índice

Introducción	5
Capítulo I. Marco Legislativo y su evolución	7
Capítulo II. Evolución estadística del contrato a tiempo parcial.....	17
Capítulo III. Metodología de la Encuesta Población Activa	22
Capítulo IV. Análisis estadístico	25
Conclusiones	38
Bibliografía.....	40
Anexos	42

Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar el contrato a tiempo parcial a partir de los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa del año 2014. Antesharemos un recorrido histórico sobre la normativa laboral con respecto al artículo 12 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y las importantes modificaciones que se han dado a lo largo de los años hasta llegar a nuestra actual normativa legislativa.

El contrato a tiempo parcial es un tipo de contrato que ha sido generado y modificado para impulsar la creación de empleo y dar estabilidad laboral en época de crisis, junto con otros contratos como los temporales, formación, etc.

Un aspecto del contrato de trabajo a tiempo parcial es que son utilizados a lo largo del tiempo como instrumento de política familiar (años sesenta), para hacer frente al desempleo (años setenta), para favorecer la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo (años ochenta), o como reparto del empleo (años noventa)¹.

Un instrumento utilizado por los gobiernos de todos los países para incrementar las tasas de ocupación, sobre todo en épocas de crisis; tal es así que en la exposición de motivos de la Ley 10/1994 de 19 de mayo, se indica que debido a la gravedad de la situación económica y la incidencia en el mercado de trabajo es necesario acometer, de manera urgente, una reforma de las relaciones laborales con el objeto de luchar contra el paro y potenciar la generación de empleo.

El aumento del sector servicios, el impulso de las nuevas tecnologías de información, así como la incorporación de las mujeres al mercado laboral y unas altas tasas de desempleo hacen que proliferen el tipo de contratación a tiempo parcial.

El empleo a tiempo parcial ha tenido poco peso en España; además, todavía en la actualidad este tipo de empleo está por debajo de la media Europea, situándose España en un 15,8% frente al 20,3% de la Unión Europea, según Eurostat 2013. Por otro lado la mujer representa el 72,6% del empleo a tiempo parcial en España, según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2014.

En el capítulo primero abordaremos las reformas laborales que se han producido en nuestro país desde 1980 hasta la última reforma laboral de 2012 y sus posteriores modificaciones en los años 2013 y 2014.

En el segundo capítulo analizaremos la evolución estadística del contrato de trabajo a tiempo parcial desde 1980 hasta 2001 momento. En el que partir de 2002 el

¹Documento de investigación Nº 476 de Sandalio Gómez, Celia Pons y Carlos Martí (octubre de 2002).

contrato a tiempo parcial deja de ser una categoría independiente y pasó a clasificarse en función del tipo de contratación que se realizase.

Continuaremos en el capítulo tercero con una explicación sobre la metodología que se utiliza en la Encuesta de Población Activa.

En el capítulo cuarto realizaremos el análisis estadístico partiendo de los datos referidos a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2014 en España.

Valoraremos el tipo de jornada centrándonos en la jornada parcial dentro de la población ocupada y la compararemos con la jornada parcial refiriéndonos a asalariados exclusivamente. En los dos casos relacionaremos el tipo de jornada con variables como el sexo, grupo de edad, estado civil, sector económico y CCAA.

Continuaremos relacionando los motivos por los que llevan una reducción de la jornada en población ocupada y en asalariados relacionándolos con variables como el sexo, grupo de edad, estado civil, sector económico y CCAA.

Concluiremos con una reflexión personal sobre la evolución del contrato de trabajo a tiempo parcial y cómo ha influido éste en la sociedad española en general.

Capítulo I.- Marco legislativo y su evolución

Nos centraremos en el contrato de trabajo a tiempo parcial y, por tanto, partimos del Art. 12 de la Ley Estatuto de los trabajadores que en su redacción inicial de **Ley 8/1980 de 10 de marzo** regula la definición de contrato a tiempo parcial así como la cotización por horas o días realmente trabajados.

Se restringe esta modalidad de contratación a una serie de colectivos, según la Disposición Transitoria Tercera del E.T., tales como parados con prestación y parados con prestación agotada, trabajadores agrarios y jóvenes de menos de 25 años.

Tal y como hemos dicho anteriormente la definición de trabajador a tiempo parcial quedaría de la siguiente manera contemplado en el artículo 12:

“El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo”.

Por otro lado añadimos el resto de apartados del artículo referido anteriormente:

La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertara simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedara hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.”

Reforma laboral año 1984

Se produce una primera modificación en la **Ley 32/1994, de 2 de agosto**, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980 de 10 de marzo Estatuto de los trabajadores, esta ley mantiene el concepto de trabajo a tiempo parcial como medida de fomento del empleo, suprime la Disposición Transitoria Tercera del E.T.

En esta redacción, se elimina los dos tercios de las horas consideradas habituales de la actividad, y se añade horas al año, además de horas al día, semana o mes.

Además en esta redacción se incluye el contrato parcial por tiempo indefinido o duración determinada.

Para los trabajadores con un contrato de menos de 8 horas al mes, solo incluye en cuanto a protección social, las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes y fondo garantía salarial y prestación económica por descanso maternal.

En cuanto a la protección por desempleo solo computaran por las horas o días efectivamente trabajados.

En cuanto a las horas extraordinarias, las contempla como horas realizadas sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

La regulación del contrato relevo para trabajadores mayores, tiene una regulación rígida.

Remite a la negociación colectiva la posibilidad de transformar de forma voluntaria contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

En el R.D. 1991/1984, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial(BOE de 27 de noviembre), se incluye que la jubilación parcial pueda tener un contrato a tiempo parcial y este contrato puede que esté vinculado o no con el contrato relevo, de esta manera la jornada puede reducirse al 50%, no obstante tiene que ser mayor de 60 años y tener cotizado el tiempo exigido para poder formalizar este tipo de contrato. Incentivado para incrementar así la contratación de personas en contratos de tiempo parcial.

Reforma laboral año 1994

Con el RDL 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento yLa**Ley 10/ 1994, de 19 mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE DE 31 de diciembre)**, El legislador intenta promocionar los contratos a tiempo parcial,

ya que estos eran insuficientes con la reforma anterior, e intenta potenciar la flexibilidad con este tipo de contrato y asemejarlo a los de la Unión Europea.

En la exposición de motivos, una de las medidas que más interesa al legislador es luchar contra el paro, y para ello considera el convertir el contrato a tiempo parcial en un factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, mediante el computo anual de la jornada, para adaptarse a las circunstancias de los sistemas de organización de las empresas y por otro lado, a las circunstancias personales o familiares del trabajador.

En la reforma de 1994 el artículo 12 contrato a tiempo parcial añade que podrá concertarse un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido y de duración determinada en los supuestos que legalmente permita esta modalidad, excluye de este tipo de contratos a los contratos de aprendizaje.

Además hace hincapié en las horas extraordinarias, que se computara como cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Los derechos de protección social incluirán la protección por desempleo computando exclusivamente las horas trabajadas.

En esta regulación se excluye la protección de contingencias comunes y desempleo para los trabajadores marginales(los que no alcanzan las 12 horas a la semana o 48 horas al mes).

Los derechos de protección social incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, fondo de garantía salarial y prestación económica perteneciente a los periodos de descanso o en su caso por maternidad. Es decir da cobertura de todo al contrato a tiempo parcial igual que al de contratación a tiempo completo.

En la **Ley 32/1994, de 2 de agosto, sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de Trabajadores** (BOE 4 de agosto), Se elimina los 2/3 de la jornada en términos anuales, se incentiva la contratación de trabajadores fijos discontinuos y la necesidad de realizar contratos a tiempo completo en lugar de contratos a tiempo parcial.

Con el **R.D. Legislativo de 1/1995 de 24 de marzo** por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores se refunden todas las leyes de igual rango, que se han ido dictando de forma aislada, de esta manera facilita el conocimiento y regulación de la materia, en este caso del artículo 12 que es el objeto de este estudio.

El apartado 2 de este artículo presume que podrá celebrarse contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos legalmente permitidos, excepto en el contrato de formación, este deroga los contratos de aprendizaje que se redactaban en la ley anterior.

R. D. Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación. En esta nueva ley se acuerda que el número de horas al día, semana, mes o año no sea inferior al 77 por cien de la jornada a tiempo completo establecido en Convenio Colectivo, terminando por tanto, con la protección minorada de trabajos marginales que se regulaba anteriormente de 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Incorpora la prohibición de realizar contratos a tiempo parcial a contratos formativos.

R.D. 489/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con los contratos de trabajo a tiempo parcial modifica algunos aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial. Tiene en cuenta los trabajadores que su duración de trabajo sea inferior a 12 horas a la semana o 48 horas a mes y los equipara con el resto de trabajadores a tiempo parcial, quedando protegidos con independencia de cuando se celebrara el contrato de trabajo.

Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad. En la exposición de motivos, el legislador considera la necesidad de modificar y dar una nueva redacción al contrato de trabajo por diferentes causas:

1. Los acuerdos Marco sobre empleo a tiempo parcial de 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES, incluido en la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre. En la directiva y el R.D. Ley 15/1998,
2. Por otro lado, la escasa utilización de esta modalidad contractual si lo comparamos con la Unión Europea. Lo que intenta el legislador es potenciar dicho contrato de trabajo para incrementar su utilización.

Los objetivos de esta modificación es lograr que haya una adecuada flexibilidad, garantizando derechos básicos a los trabajadores, para ello lleva a cabo las siguientes modificaciones y observaciones:

- Se considera que el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. Sigue manteniendo la definición de la jornada a tiempo parcial, en jornada inferior al 77%.
- Este deberá formalizarse por escrito, especificando las horas de trabajo, y matizando los horarios de dichas horas.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán hacer horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35.
- Transformar un contrato a tiempo completo por uno a tiempo parcial y viceversa, será voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral.
- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias, cuando se haya pactado y si el trabajador estuviera contratado por tiempo indefinido, y no pudiendo exceder del 15% del total de las horas por las que estuviera contratado.
- Por otra parte, el derecho a la protección y prestación social será proporcional a las horas trabajadas.

Ley 50/1998 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales Administrativas y de Orden Social(BOE de 31 de diciembre), esta ley establecía beneficios a las empresas que contrataran indefinidamente, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo a trabajadores que estuviesen inscritos en las Oficinas de empleo como demandantes de empleo y se beneficiasen de estas bonificaciones.

- Los jóvenes de 30 años
- Los desempleados de larga duración 12 meses o más.
- Los desempleados mayores de 45 años

Reforma laboral año 2001

El R.D.Ley 5/2001 de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad y su convalidación posterior en la Ley 12/2001 de 9 de julio, BOE de 10 de julio.

Se constata un aumento de la tasa de contrataciones a tiempo parcial, fomentándose la contratación indefinida para este tipo de contratos.

En esta reforma laboral se elimina el tope de jornada que estaba fijado en 77%, por lo que se flexibiliza todavía aún más este tipo de contratos.

Esta ley confiere a los convenios colectivos la potestad de pactar el número de horas complementarias, ampliándose por tanto este margen, que no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo pactadas, se eliminan las condiciones exigidas para la distribución de horas complementarias, flexibilizándose así el contrato

Además se flexibiliza el contrato relevo, entre un mínimo de 25% y un máximo de 85% de la jornada de trabajo y salario.

Ley 24/2001 de 27 de diciembre de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. BOE de 31 de diciembre. Regula que la jubilación parcial se aplica a trabajadores que reúnan los requisitos: - Alcanzar la edad de jubilación, aunque no tengan regulado el contrato de relevo. Regula además el disfrute la jubilación parcial y compatible con puesto de trabajo a tiempo parcial.

Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre) Establece que para tener acceso a la jubilación parcial debe reunir los siguientes requisitos:

- Haber cumplido los 61 años,
- y además tener una antigüedad en el contrato de trabajo de seis años en la misma empresa
- y tener cotizados 30 años.

Esta ley también regula la estabilidad en el empleo y para las personas desempleadas la oportunidad de estudiar otra profesión.

R.D. Ley 1/2011 de 11 de febrero de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recalificación profesional de las personas desempleadas. BOE de 12 de febrero.

Estas medidas urgentes pretenden promover el contrato a tiempo parcial entre determinados colectivos como jóvenes, parados de larga duración, e incentivando la contratación indefinida o temporal.

Se les conceden a las empresas incentivos para que contraten a tiempo parcial, siendo la jornada entre un 50% y un 75%.

En cuanto a los contratos de jubilación parcial, el relevista no puede ser la jornada inferior al 65%.

Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE 2 de agosto.

Se regula que la cotización por parte de la empresa de un trabajador con jubilación parcial tendrá que ser la misma que para la base de cotización que correspondiente a jornada completa.

Reforma laboral año 2012

Desde el año 2001, el contrato a tiempo parcial no se había vuelto a modificar, hasta el año 2012, con la **Ley 3/2012 de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE de 7 de julio. Es de gran importancia la modificación que ha sufrido, y se flexibiliza todavía más el contrato de trabajo a tiempo parcial, de hecho el capítulo II de esta ley es un mecanismo de organización de flexibilidad en el trabajo y de redistribución del empleo. Se admite la realización de las horas extraordinarias e incluyendo estas horas en la base de cotización por contingencias comunes.

Se regula que la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.

En el capítulo III se agrupan medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. Se preserva el capital humano de la empresa aplicando reducciones temporales de salario o de jornada.

Real Decreto Ley 1/2013 de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. BOE 26 de enero.

Artículo 3. Ampliación del plazo para la reposición del derecho a la prestación por desempleo.

El Apartado 1 del art. 16 de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, queda redactado de la siguiente manera: ... Los trabajadores que hayan suspendido su contrato de trabajo, de forma continuada o no, o hayan reducido el número de días u horas de trabajo..... tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o **parcial** en virtud

de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumpla las siguientes condiciones.

- Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

R.D. LEY 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE 23 de febrero.

Los incentivos para la contratación entre los jóvenes serían:

1.- En cuotas a la seguridad social reducir el 75 por 100 en empresas de más de 250 trabajadores y un 100 por 100, cuando se contrate a tiempo parcial con vinculación formativa a menores de 30 años sin experiencia laboral, o que estén desempleados más de 12 meses o provengan de sectores en los que no hay demanda de empleo.

R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. BOE de 16 de marzo.

Regula la jubilación parcial modifica los requisitos, tales como la edad requerida y la reducción de jornada.

El ámbito de aplicación es para todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto para las clases pasivas.

Para tener acceso a esta jubilación anticipada deberá:

1. Haber cesado en la empresa por causa no imputable al trabajador.
2. Tener cumplida la edad que sea inferior a cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte art. 161.1 a) y disposición transitoria vigésima.
3. Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo.
4. Tener un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años.

El artículo 7. Modificación de la jubilación parcial. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

En cuanto a la edad de jubilación será de 61 años, actualmente, pero irá en progresión según la escala establecida(art. 162.2 LGSS) e irá incrementándose hasta el año 2027, en función de los años de cotización acreditados.

Se da una nueva redacción de jubilación parcial, se debe dar una reducción de la jornada de entre un mínimo de 25 por 100 y un máximo de 50 por cien, en este caso podrá acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebra un contrato relevo.

Debe tener una antigüedad en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima.

R.D.L 16/2013 de 20 de diciembre, vuelve a regular la modificación del contrato de trabajo a tiempo parcial, la distribución del contrato de trabajo se remite a la aplicación del convenio colectivo, en vez de, el pacto entre partes.

- Se limita el número de pausas que el trabajador puede realizar en su jornada diaria.
- No se limita la realización de horas extraordinarias respecto a la jornada de contrato.

Se elimina la preferencia por parte de los trabajadores que hayan acordado una reducción de la jornada posteriormente solicitando su reincorporación a la situación anterior, además elimina la preferencia de trabajadores que teniendo más de tres años de antigüedad puedan acceder a las vacantes que haya en la empresa a tiempo completo, no obstante este rechazo debe ser motivado por parte de la empresa.

En cuanto a las horas complementarias para contratos temporales a tiempo parcial, les da la posibilidad de realizarlas pero siempre y cuando la jornada sea superior a 10 horas semanales, además faculta a los convenios colectivos la posibilidad de de modificar los porcentajes, siempre y cuando no sean inferiores a 30% y al 60% de la jornada pactada en contrato, por último se reduce el plazo de preaviso para la realización de horas complementarias de 7 a 3 días.

Por otro lado, se regula las horas voluntarias, estas son horas que el empresario puede ofrecer al trabajador independiente de las pactadas que no excedan del 15%, ampliable hasta 30% de la jornada pactada. Estas horas voluntarias solo podrán ofrecerse a trabajadores a tiempo parcial con una duración indefinida y con una jornada superior a 10 horas semanales (el empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros durante un periodo de 4 años).

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Transcurridos tres meses después de la última modificación, en febrero de 2014, asistimos a la nueva y por el momento última modificación del artículo 12 del E.T.

En el capítulo II de esta ley se recogen modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial. En concreto se modifica la disposición adicional del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobada por el R.D.L. 1/1994 de 20 de junio, que regula los periodos de cotización de contratos a tiempo parcial, cualquiera que sea su duración de jornada, se le aplica un coeficiente de parcialidad determinado por el porcentaje de dicha jornada. Se sumara a los días cotizados a tiempo completo, indicando que si es subsidio por incapacidad temporal el cálculo se realizara exclusivamente por los últimos cinco años, y si es por maternidad o paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculara sobre los últimos siete años, o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

En caso de jubilación o incapacidad permanente derivada de enfermedad común, se incrementara la cuantía con el coeficiente del 1.5, sin que el número de días sea superior al periodo de alta a tiempo parcial.

Si el interesado tiene un periodo de cotización de menos de quince años, teniendo en cuenta el tiempo parcial y el completo, incrementado y ya aplicado el 1,5 de coeficiente, el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora, será el equivalente al que resulte aplicar a 50 el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado por el trabajador sobre los quince años.

Capítulo II.- Evolución estadística del contrato a tiempo parcial desde 1984

Debido a las circunstancias económicas que se dan durante el año 1984, la tasa de paro se sitúa en España en el 20,6%, lo que hace que el elevado número de parados, superior a los 2.700.000. La creación de mayor número de puestos de trabajo posibles es el objeto final de esta reforma de 1984.²

De esta reforma se observa que los datos de contratos a tiempo parcial llevan una evolución ascendente, tal y como se observa en el siguiente cuadro.

Uno de los objetivos de esta reforma fue la flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral (flexibilidad de horarios entre otros). Pero el objetivo principal era impulsar la contratación temporal.

Los resultados de esta reforma laboral se tradujeron en el gran aumento de la contratación a tiempo parcial que hasta 1997, se había incrementado un 98%, con casi un millón de contratos más realizados al final de este periodo, que al principio del mismo. Tal como se refleja en el cuadro que a continuación se observa.

	1985	1989	1993
Contrato a tiempo parcial	123.849 -4,86%	358.533 -7,03%	635.880 -14,35%

Tras la reforma de 1984, y viendo que ésta no había sido suficiente, pues la tasa de paro en España se situó en 24.2% siendo el número de parados de 3.738.100 de personas, se plantea una segunda reforma laboral.

Esta segunda reforma laboral se puede definir como la reforma más importante que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores hasta el año 2012. En España nos encontramos con otra crisis económica y financiera, en parte por la burbuja inmobiliaria de Japón y por tensiones con los precios del petróleo.

La situación en España y la necesidad de competir con los países de la Unión Europea obligó a plantearse una gran reforma del marco laboral.

Como ya hemos mencionado anteriormente, la tasa de paro en España alcanzó un máximo histórico.

² La reforma laboral en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y María Dolores Gracia.

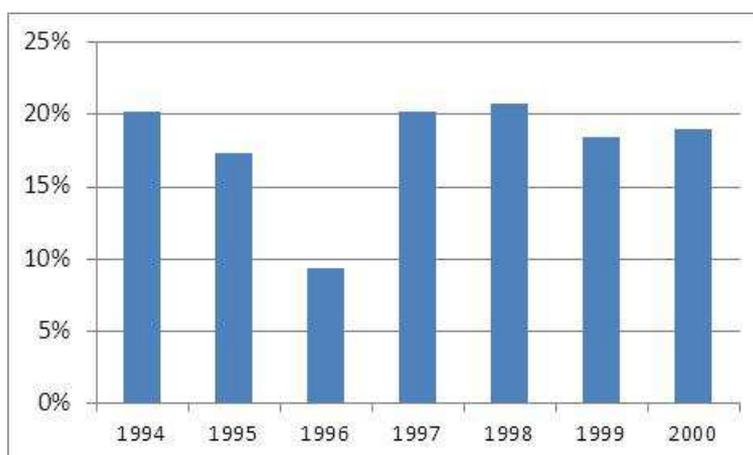
En esta reforma laboral, el número de ocupados con respecto al año 1990 había disminuido notoriamente, el número de parados aumento en más de un millón de personas.

Sin embargo, como se puede apreciar en la siguiente gráfica y en los datos que se aportan, con respecto al año 1993 aumenta la contratación a tiempo parcial, situándose en el 20.25% los contratos que se registraron en 1994.

Se observa además que hay una bajada muy significativa de los contratos a tiempo parcial durante el año 1996 para luego incrementar en 1997 a niveles que teníamos en 1994. Esta bajada de contratos a tiempo parcial que se da en 1996 puede ser debida a que se incentiva mas la contratación a tiempo completo

	1994	1995	1996	1997
Contrato a tiempo parcial	935.428 -20,25%	1.128.892 -17,27%	1.516.455 -19,38%	1.859.851 -20,25%

Gráfico: Porcentaje de ocupados a tiempo parcial



Las dos reformas anteriores, la de los años de 1985 y 1994, no cumplieron con los objetivos que se habían marcado. La tasa de paro seguía siendo muy elevada, el número de parados se situaba por encima de los 3.000.000 de personas, por lo que era necesario otra reforma laboral para disminuir esa tasa de desempleo tan elevada.

Con esta reforma laboral se produce una disminución de la tasa de paro, pasando en 1998 de un 18.8% a un 10.5% en 2001.

	1998	1999	2000
Contrato a tiempo parcial	2.219.683 -20,75%	2.215.216 -18,43%	2.421.766 -18,99%

De los datos observados en la gráfica anterior se desvela que el año en el que hubo más contratación a tiempo parcial fue en el año 1998, seguida de 1994 y 1997.

Con la reforma laboral que tuvo lugar en el año 2001; la situación laboral era mucho mejor que en los años que hemos visto anteriores, la tasa de paro se situaba en el 10,5%, la reforma laboral de 1997 estaba teniendo resultados muy buenos, por lo que se promueve en esta reforma de 2001 la contratación a tiempo parcial y el convertir contratos temporales en contratos indefinidos.

Con las reformas anteriores se incentivaba la contratación temporal y la contratación parcial, pues la tasa de paro era muy elevada.

Pero con una tasa de desempleo menor el gobierno incentiva los contratos indefinidos, dando de esta manera una estabilidad en el empleo.

El contrato a tiempo parcial a partir de 2002 deja de ser una categoría independiente y pasó a clasificarse en función del tipo de contratación que se realizase. Cualquier jornada inferior a la considerada como completa en convenio colectivo pasa a ser a tiempo parcial; es por esto que a partir de 2002 deja de figurar como tal.

En esta reforma el contrato por obra o servicio crece y desaparece la contratación a tiempo parcial.

En el año 2006, en concreto en mayo se lleva a cabo una reforma que se centró en intentar combatir la contratación temporal y que se convirtieran en contratos indefinidos.

Con esta reforma se pretende conseguir que la economía en la Unión Europea sea la más competitiva del mundo y poder llegar al pleno empleo en el año 2010. Esta reforma se encuentra dentro de un acuerdo marco de la estrategia de Lisboa.

A finales del año 2007, comienza una crisis económica que no se parece a las anteriores, se podría decir que es la crisis más grave después de la crisis del crack del año 1929. Convergen una serie de factores por los que la crisis empieza a ser grave, son los siguientes:

1. Los precios de las viviendas dejan de subir y luego comienzan a bajar de forma empicada.
2. Los bancos dejan de dar créditos para la compra de viviendas, por lo que muchas casas de nueva construcción dejan de venderse.
3. Muchas personas que habían comprado viviendas dejan de pagar sus hipotecas.
4. Algunas instituciones financieras quiebran y los bancos no reciben los cobros por las hipotecas prestadas.

5. La destrucción de empleo empieza a ser muy intensa, el sector más castigado y el primero en caer fue el de la construcción, seguido del de la industria y más tarde el de sector servicios.

Reforma laboral 2012crisis mundial

La cifra de parados se situó en 5.273.600 personas en el año 2011, lo que equivale en porcentaje al 22.85%.

Los jóvenes son el sector más castigado, junto con las personas mayores de 55 años, ya que no tienen las mismas posibilidades a la hora de entrar en el mercado de trabajo, y por tanto conlleva a tener que estar una larga duración en el desempleo,

En la Unión Europea una persona durante el año 2010 podía estar de media en el paro durante 7,4 meses, frente a los 14,8% meses en España, lo que supone que el porcentaje en España de desempleados de larga duración es casi el doble que en el resto de países de la Unión Europea.

Esta crisis deja de ser coyuntural para pasar a ser estructural, afecta a nuestro modelo socio-laboral; por este motivo se debe llevar a cabo una última reforma laboral.

Según los datos facilitados por la Encuesta de Población Activa del INE, las mujeres siguen copando la mayor parte de los contratos parciales suscritos cada año, sin embargo los hombres han aumentado su presencia notablemente, desde que ha irrumpido la crisis.

Según un informe de Ranstad, el año 2013 se cerró con 1.97 millones de contratos a tiempo parcial de mujeres, frente a los 718.100 de hombres, con una diferencia con respecto al 2007 de 1.9 millones de contratos de mujeres frente a los 492.300 de hombres. Este documento concluye que los empleos con jornada parcial se han convertido en una herramienta básica para la generación de empleo.

En el periodo comprendido entre 2009-2013, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino se ha elevado de un 4.9% en 2009, a un 7.8% en 2013, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también se ha elevado de un 22,4% a un 25,3% en el año 2013³.

³INE. Empleo (actualizado a 16 de diciembre de 2014) Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal.

Considerando el empleo total de hombres y mujeres, el porcentaje de hombres con jornada a tiempo parcial pasa de un 2.7% en 2009 al 4.3% en 2013 y el porcentaje de mujeres del total de empleo es de un 9.8% en 2009 al 11.5% en 2013.3

Capítulo III.- Metodología de la Encuesta de Población Activa

Para empezar comentaremos que todos los Estados miembros de la Unión Europea están obligados a realizar la encuesta de población activa de forma anual; se conoce con las siglas EU LFS, y está regulada por el Reglamento(CE) Nº 577/98 del Consejo de 9 de marzo de 1998, relativo a la organización de una encuesta muestral de población activa en la CE.

Para poder comparar los mercados laborales de los distintos países de la Unión Europea se exige que haya una uniformidad, una armonización metodológica; de ahí que se apliquen los mismos procedimientos de recogida y tratamiento de datos entre los países de la Unión Europea. Éstos se han de regir por la siguiente normativa:

- Reglamento 577/1998, de 9 de marzo de 1998, que contiene los principios básicos que regulan estos estudios.
- Reglamento 2257/2003, de 25 de noviembre de 2003, que introduce los cambios en las variables que son tenidas en cuenta para la recogida de datos.

Tales como tipo de contrato, especificando si es de ETT, contempla horas extraordinarias pagadas o no, jornada laboral, etc.

Además esta encuesta Europea debe cumplir los requisitos exigidos por la OIT.

En España la Encuesta de la Población Activa se viene realizando desde 1964, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) de manera trimestral; esta encuesta se realiza entre las viviendas familiares, y se trata de una investigación que se realiza por muestreo, este muestreo es continuo en el tiempo.

Los datos de ésta encuesta son recogidos de varias maneras, se puede realizar una entrevista personal, o bien entrevistando a través del teléfono.

En el año 2002 se produce un cambio en la metodología de cálculo de la EPA; éste cambio fue debido al proceso migratorio que vivimos en España.

La llegada de personas a nuestro país procedente de otros países fue un proceso cada vez más importante, lo que conllevó a que se introdujera una mejora en la técnica que se utiliza para el cálculo de los resultados,

Otro de los cambios en la nueva metodología de la EPA, fue la nueva definición de parado, no cambia en sí, la definición, sino el concepto de la búsqueda de trabajo, es decir, anteriormente con estar apuntado a las oficinas de empleo, ya era considerado estar parado, pero a partir de 2002, una parte de las personas que se consideraban

paradas, pasaron a ser consideradas inactivas, establecido en el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea.

En el año 2005 se produjo otra modificación en la metodología de la EPA, se introdujo nuevas variables recogidas en el Reglamento 2257/2003, además se utilizó la población del censo de 2001, pues en la metodología de 2001 se utilizaba el censo del año 1991, y en este censo no estaba contemplada el aumento debido a la población inmigrante de los últimos años en nuestro país

En esta metodología de 2005 se modernizó el método de recogida de información, hubo cambios en los cuestionarios, y se aplicó el método CATI (computer-assisted telephone interview) en relación a las entrevistas que se llevaban a cabo.

Para llevar a cabo las encuestas se escoge un tamaño muestral de 65.000 viviendas aproximadamente, extraídas de 3.484 secciones censales de entre 30.000 existentes en España. Actualmente la muestra es de aproximadamente 60.000 viviendas. Se entrevistan de media unos 18 hogares, en cada una de las secciones censales, excepto en las ciudades más grandes o con más población como Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza en las que se entrevistan 22 hogares.

La información obtenida de la muestra se procesa informativamente. Los datos se obtienen al mes y medio de haber recogido la información total, y la información obtenida de las familias incluidas en la muestra es una información que deben facilitar de manera obligada según la Ley de la Función Estadística Pública de 1989.

El INE puede pedir información de personas físicas y jurídicas nacionales o extranjeras residentes en España, además las respuestas tienen que ser veraces. Las sanciones por el incumplimiento de esta obligación son multas que van desde 60 a 30.000€.

Si una vivienda se negase a colaborar en la primera entrevista, se sustituirá por la primera vivienda suplente; si la vivienda se negase en la segunda o siguientes entrevistas no se sustituirá y se repetirán los datos de trimestres anteriores.

La periodicidad de las entrevistas como ya hemos dicho anteriormente, es trimestral, no obstante los datos son presentados de manera anual.

Cada vivienda permanece en la muestra seis trimestres consecutivos, una vez pasado este plazo se sustituye por otra vivienda.

Las entrevistas se hacen a lo largo de las 13 semanas del trimestre; las respuestas del cuestionario irán siempre en relación a esa semana.

Los aspectos o conceptos analizados en la EPA, tales como población de más de 16 años, activos, ocupados,..., se pueden clasificar según una gran cantidad de variables(estado civil, edad, nacionalidad, sector trabajo, lugar de residencia, jornada de trabajo, tipo de trabajo,...); además de estos aspectos o conceptos dados en la EPA se pueden clasificar geográficamente a nivel nacional, de CC.AA, provincial.

Las definiciones de la metodología de la EPA son las siguientes

ACTIVOS.- Personas mayores de 16 años que en la semana de referencia de la encuesta están considerados como mano de obra, están disponibles para trabajar y en condiciones de incorporarse al trabajo productivo. Estos se pueden dividir en ocupados y parados

OCUPADOS.-Personas mayores de 16 años que al menos trabajen una hora al día (se incluye población que está de baja por enfermedad o vacaciones, etc.).

Los ocupados se dividen entre:

- Los **no asalariados**(empresarios autónomos o con personas a su cargo, miembros de cooperativas y ayudas familiares en negocios).
- Y los **asalariados**(en el sector público o en el sector privado).

Por la **duración de la jornada** se dividen a

- Tiempo completo con una jornada de más de 30 horas a la semana o
- Tiempo parcial con una jornada no superior a 35 horas a la semana

Los asalariados se dividen en:

- Indefinidos.
- Temporales, por duración determinada de una tarea.

También se tiene en cuenta en la ocupación el subempleo por insuficiencia de horas de trabajo, es decir, personas que deseando trabajar y estando disponibles no tienen más horas a la semana.

Parados.- Personas de 16 o más años que no tienen trabajo aun estando disponibles y buscan un empleo (también se consideran parados los que lo han encontrado ya, pero todavía no se han incorporados).

INACTIVOS.- Personas de 16 o más años no incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

Capítulo IV.- Análisis estadístico

En este capítulo vamos a realizar el análisis estadístico partiendo de los datos referidos en la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2014.

Debemos para ello hacer una diferenciación entre la Población ocupada, en la que incluiremos asalariados y no asalariados, y, por otro lado, los asalariados exclusivamente.

Tal y como hemos referido en el capítulo anterior, los no asalariados comprenden tanto empresarios autónomos o con personas a su cargo, miembros de cooperativas y ayudas familiares en negocios. En el caso de los asalariados, exclusivamente son los contratos del sector público y el sector privado.

En la siguiente tabla se recoge la clasificación de la población ocupada según sea asalariado o no y el tipo de jornada (Completa / parcial), datos de la EPA del segundo trimestre de 2014.

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Asalariado

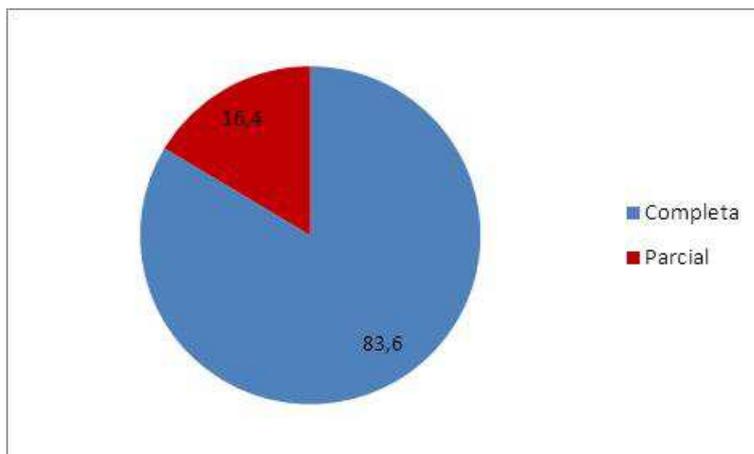
	Asalariado		Total
	No asalariado	Asalariado	
Tipo de jornada Completa	2.721.473	11.787.421	14.508.894
Parcial	314.079	2.530.039	2.844.118
Total	3.035.552	14.317.460	17.353.012

Comenzaremos con el análisis del tipo de jornada (parcial / completa) en la población ocupada. De 17.353.012 millones de ocupados, el 16,4% tiene jornada parcial, frente al 84% a jornada completa.

Tipo de jornada				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Completa	14.508.894	31,5%	83,6%
	Parcial	2.844.118	6,2%	16,4%
	Total	17.353.012	37,7%	100,0%
Perdidos	Sistema	28.651.032	62,3%	
Total		46.004.045	100,0%	

El porcentaje de ocupados a tiempo parcial sigue siendo muy inferior al de los países de la Unión Europea; en España sigue primando la jornada a tiempo completa.

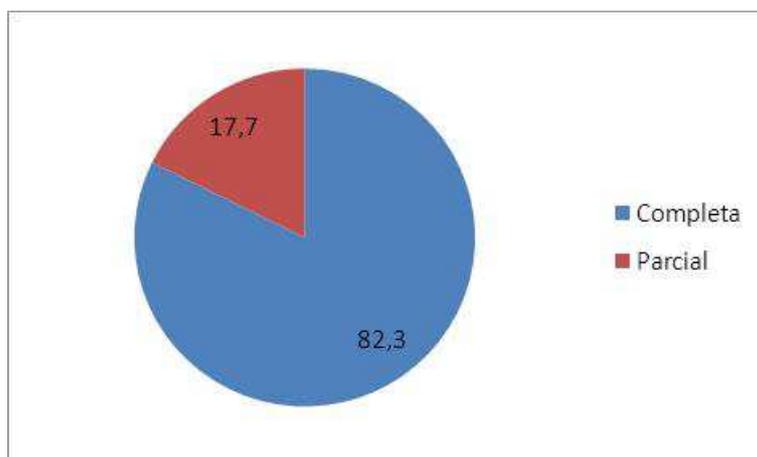
Gráfico 1: Tipo de jornada en la población ocupada



Entre los asalariados el porcentaje de la jornada a tiempo parcial, un 17,7%, es ligeramente mayor que en gráfico de la población ocupada.

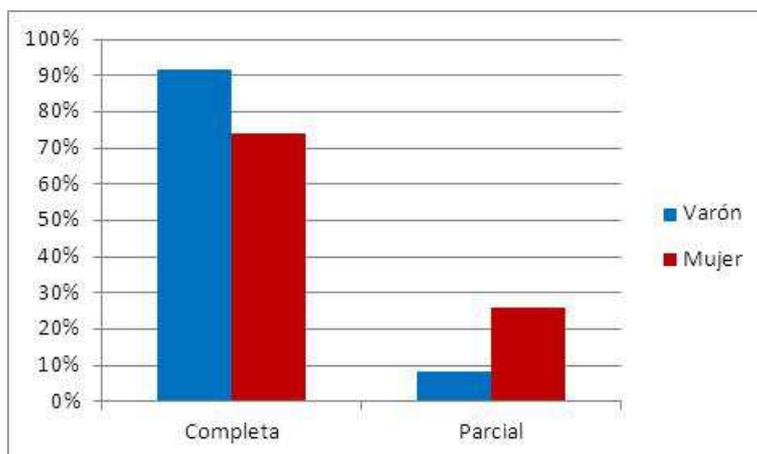
Tipo de jornada				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Completa	11.787.421	82,3%	82,3%
	Parcial	2.530.039	17,7%	17,7%
	Total	14.317.460	100,0%	100,0%

Gráfico 2: Tipo de jornada en los asalariados



A continuación analicemos la posible relación existente entre el tipo de jornada y el sexo de la población, tanto para la población ocupada como para la asalariada.

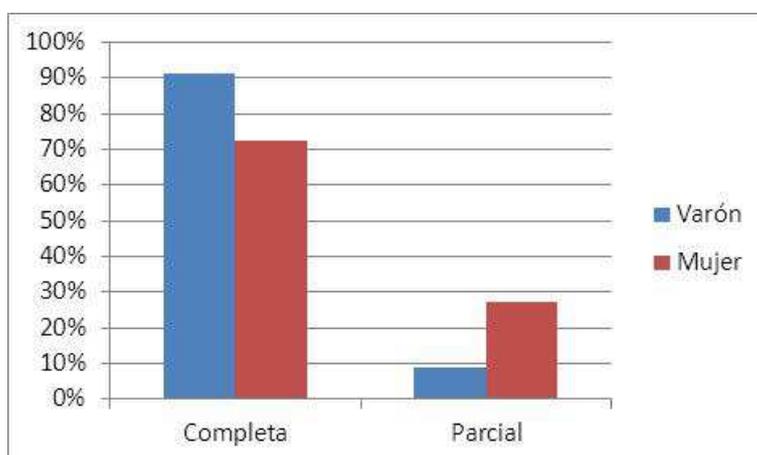
Gráfico 3: Tipo de jornada según sexo en la población ocupada



Se observa en la grafica 3 que la jornada a tiempo completo es superior en los hombres que en las mujeres, en concreto un 18% más o lo que es igual, la jornada a tiempo parcial se da con mayor intensidad en las mujeres (un 26.1%) que en los hombres (un 8.2%).

Por tanto, son las mujeres quienes siguen inclinándose más por la jornada reducida, intentando conciliar la vida familiar con la profesional; el cuidado de niños y enfermos es, en estos casos, el principal motivo de reducción de jornada, suponiendo el sueldo reducido un apoyo en el entorno familiar.

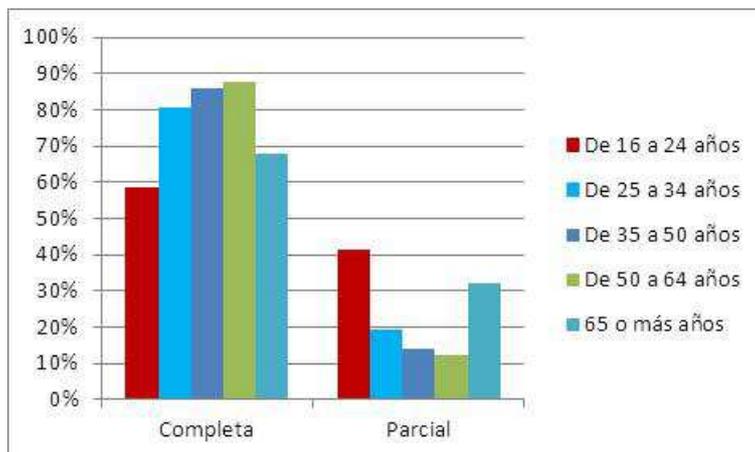
Gráfico 4: Tipo de jornada según sexo en los asalariados



Esta relevancia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres se refleja de manera similar en la población asalariada.

Las siguientes gráficas 5 y 6 relacionan el tipo de jornada con los grupos de edades, tanto para ocupados como solamente para asalariados.

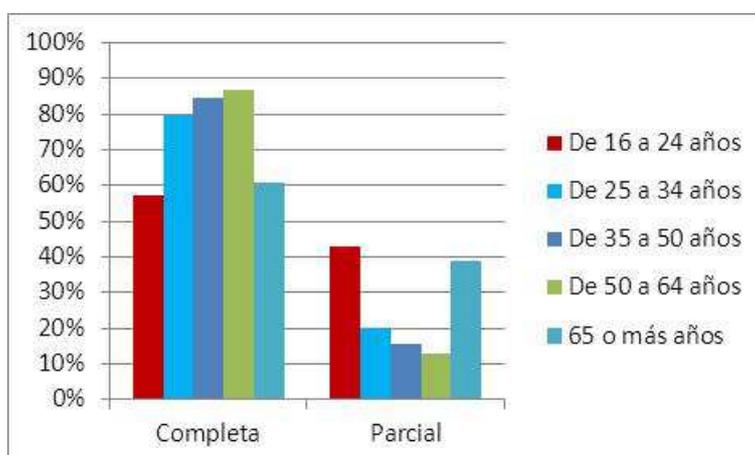
Gráfico 5: Tipo de jornada según grupo de edad en la población ocupada



El porcentaje de población ocupada a tiempo completo es más superior en grupos de edad comprendidos entre los 25 a los 64 años e inferior en los grupos de edad de 16 a 24 años y de más de 65 años.

Dicha diferencia puede ser debida a que los jóvenes acceden a trabajos a tiempo parcial, en su primer empleo o bien, están estudiando y compaginan estudios con trabajo. En cuanto al incremento de tiempo parcial entre la población de más de 65 años puede ser que estén compaginando una jubilación parcial con un puesto de trabajo, las causas pueden ser variadas, pero puede ser porque aún teniendo la edad de jubilación, no tienen el periodo de cotización exigible para poder cobrar un 100% de la pensión de jubilación, o bien desean seguir trabajando y disponen de una jubilación parcial; O bien por necesidad de no llegar con la pensión que les ha quedado como resultado de su vida laboral.

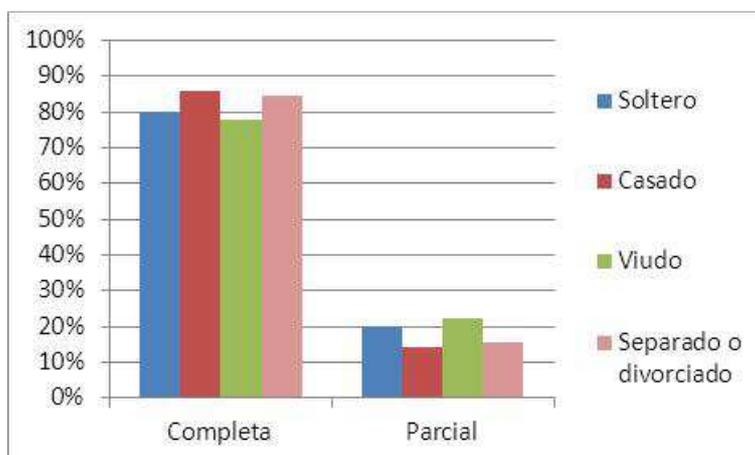
Gráfico 6: Tipo de jornada según grupo de edad en los asalariados



Los resultados son muy similares si nos referimos a la población asalariada.

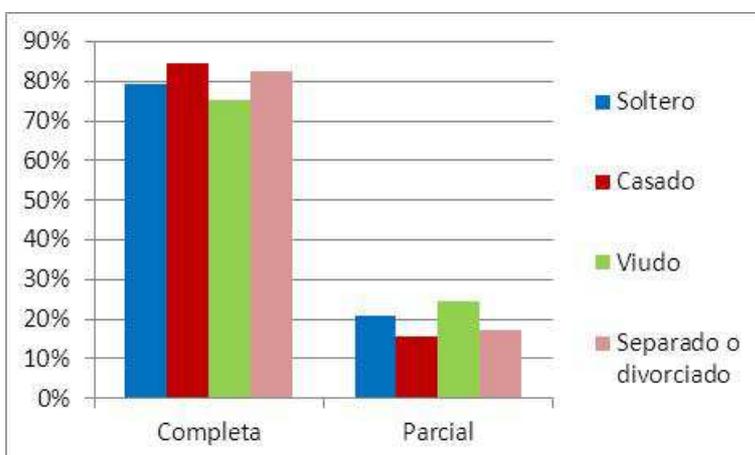
Si se analiza el tipo de jornada de los ocupados según el estado civil, no hay una situación que difiera mucho con respecto a las otras; sin embargo, sí se aprecia que los viudos y los solteros son los grupos con un mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial.

Gráfico 7: Tipo de jornada según estado civil en la población ocupada



El que los viudos tengan un porcentaje más elevado de jornadas a tiempo parcial, puede ser debido a que en el colectivo de viudos haya más mujeres que hombres, que la pensión de viudedad sea escasa y tengan que compaginarlo con un trabajo a jornada parcial, o bien que sean viudos/as y deben reducirse la jornada para el cuidado de hijos; por otro lado también se entiende que sea en el grupo de viudos, por que complemente una pensión con un trabajo. En cuanto los solteros, puede que la mayor parte de los jóvenes estén todavía con sus padres viviendo y lo compaginen con estudios, o hayan accedido por primera vez a un trabajo con un contrato a tiempo parcial.

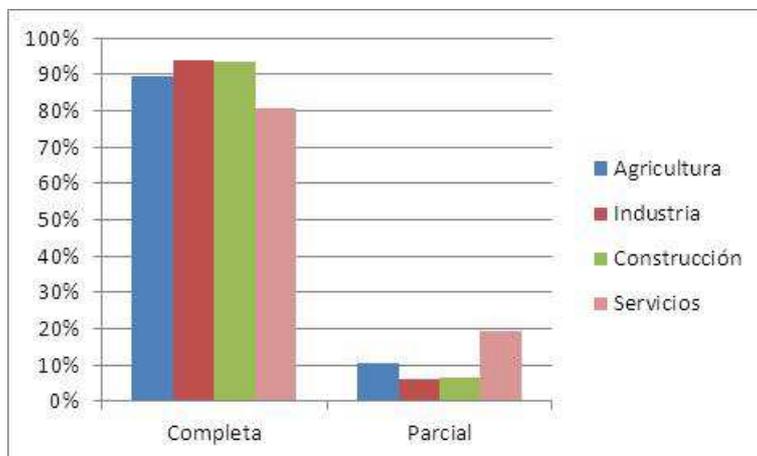
Gráfico 8: Tipo de jornada según estado civil en los asalariados



La gráfica de tipo de jornada según estado civil en asalariados muestra que los porcentajes son muy parecidos a los de población ocupada.

Si relacionamos tipo de jornada con sector económico, se refleja que en el sector servicios se utiliza con más intensidad la jornada a tiempo parcial, seguido del sector agrícola.

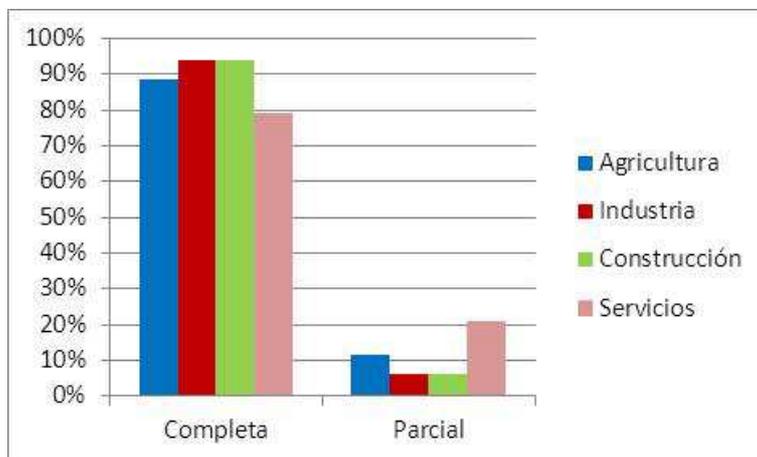
Gráfico 9: Tipo de jornada según sector económico en la población ocupada



Esto puede ser debido a que en el sector servicios y en el sector de agricultura, trabajen más las mujeres que en el sector de la construcción y de la industria, y por consiguiente se reduzcan la jornada por cuidado de niños, enfermos y mayores.

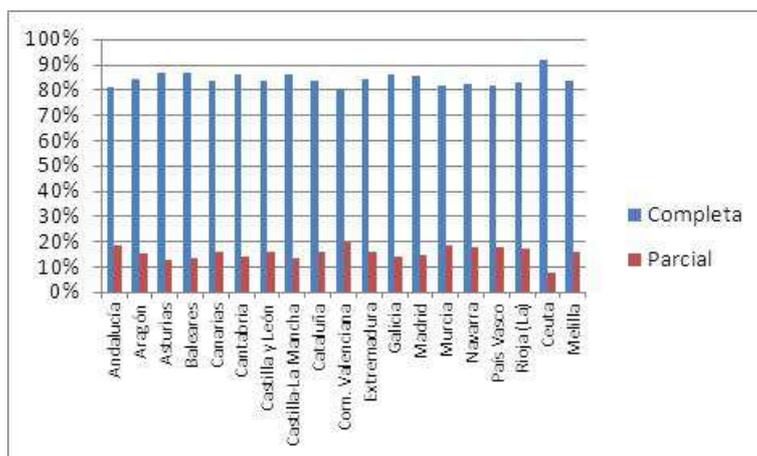
En el caso de la gráfica de los asalariados los resultados son muy similares.

Gráfico 10: Tipo de jornada según sector económico en los asalariados



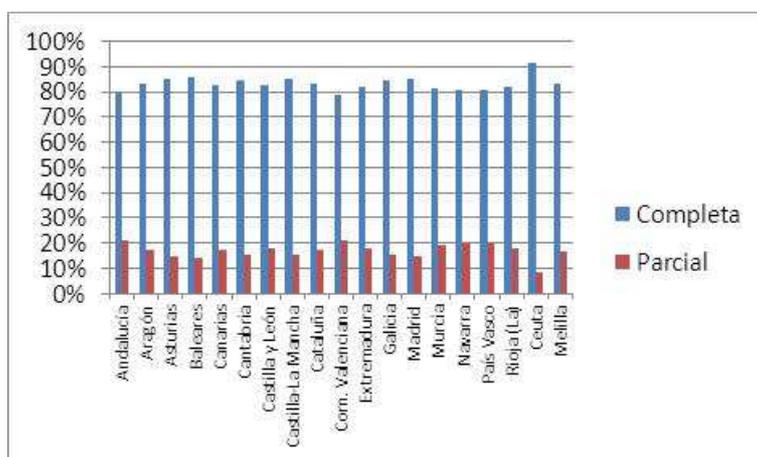
En cuanto al tipo de jornada según CCAA, las comunidades que registran más incidencia de la jornada parcial son Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana, Murcia, seguidas de País Vasco, Navarra, La Rioja, Melilla, siendo Ceuta la comunidad con menos peso de la jornada a tiempo parcial y, por tanto, mayor peso de la jornada a tiempo completo.

Gráfico11: Tipo de jornada según Comunidad Autónoma en la población ocupada



La gráfica que relaciona el tipo de jornada con CCAA en asalariados es muy parecida a la gráfica referida a la población ocupada.

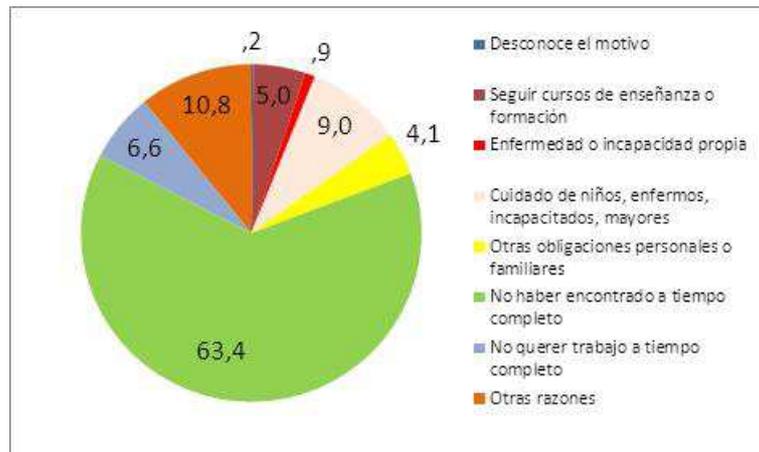
Gráfico 12: Tipo de jornada según Comunidad Autónoma asalariados



Una vez terminado el análisis del tipo de jornada según las diferentes variables (sexo, grupo de edad, estado civil, sector económico y CCAA), tanto en la población ocupada como en asalariados, nos centraremos en los motivos de tener una jornada a tiempo parcial. Para ello, relacionaremos el motivo de tener una jornada reducida con las diferentes variables, de nuevo en la población ocupada y en la población asalariada.

Como se observa en la siguiente gráfica el motivo principal para reducir la jornada de trabajo es por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, seguida de otras razones y del cuidado de niños, enfermos y mayores.

Gráfico 13: Motivos de tener una jornada reducida en la población ocupada



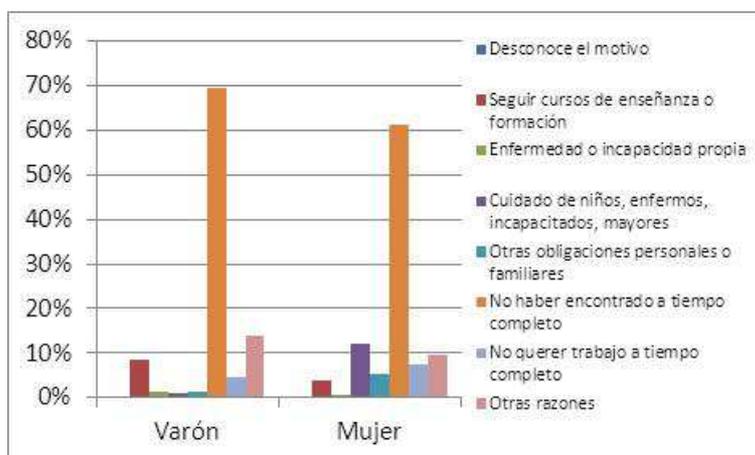
En la gráfica de asalariados, la relación es igual; los porcentajes son más elevados que en la población ocupada, pero se mantiene las razones para tener una jornada reducida.

Gráfico 14: Motivos de tener una jornada reducida en los asalariados



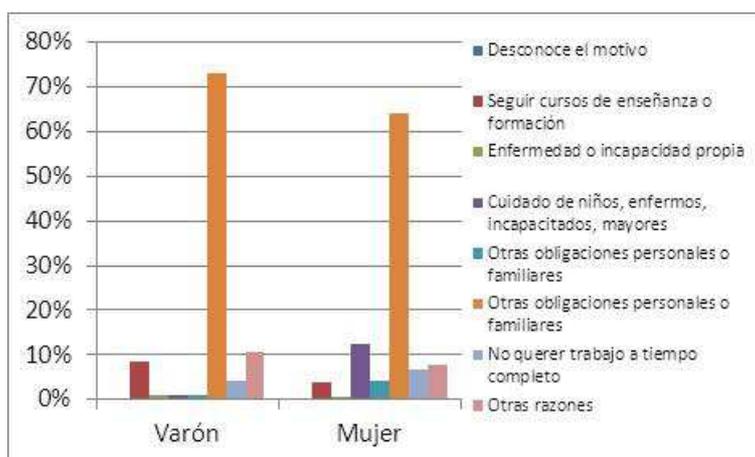
En la relación de motivos para tener una jornada reducida con sexo en la población ocupada, el motivo principal es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, en el caso de las mujeres una segunda razón es por cuidado de niños, enfermos, mayores, seguido de otras razones; sin embargo la segunda razón para los varones es otras razones, y continuando con seguir cursos de enseñanza o formación.

Gráfico15: Motivos de tener una jornada reducida según sexo en la población ocupada



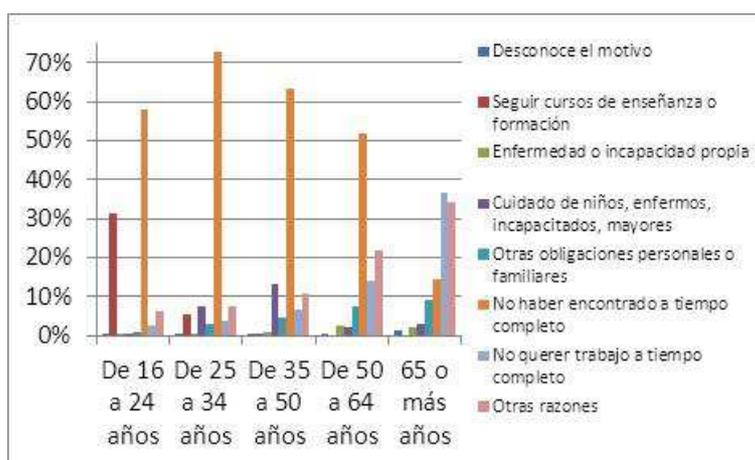
En la gráfica que relaciona motivos para tener una reducción de jornada con sexo en asalariados, los porcentajes son más elevados, pero se mantiene los motivos en el mismo orden que en la de población ocupada.

Gráfico16: Motivos de tener una jornada reducida según sexo en los asalariados



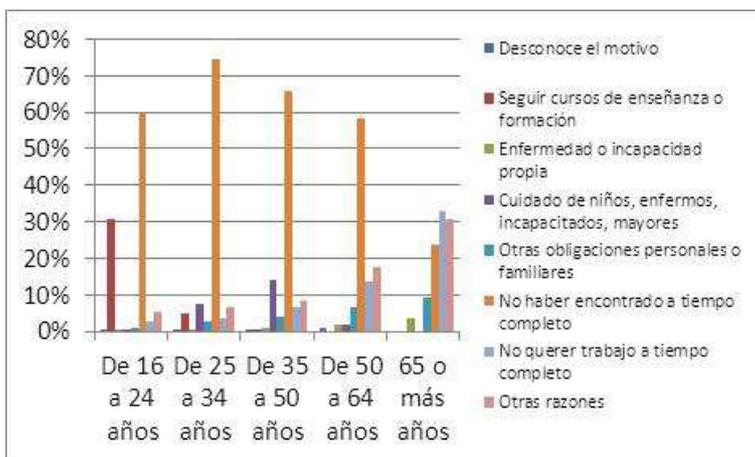
En cuanto a los motivos para tener una jornada reducida según los grupos de edad en población ocupada, para todos los grupos de 16 a 65 años el principal motivo es no haber encontrado trabajo a tiempo completo, pero en el grupo de 16 a 24 años la segunda razón es seguir cursos de enseñanza y formación, en los grupos de 25 a 50, el segundo motivo es por cuidado de niños, enfermos o mayores. En el grupo de 50 a 65 años el motivo segundo es otras razones; solo en los mayores de 65 años el motivo principal es no querer trabajar a tiempo completo seguido de otras razones.

Gráfico 17: Motivos de tener una jornada reducida según grupo de edad en la población ocupada



En la gráfica que relaciona los motivos de tener una jornada reducida con los grupos edad en asalariados presenta el mismo perfil.

Gráfico 18: Motivos de tener una jornada reducida según grupo de edad en los asalariados



En gráfica que relaciona los motivos de tener una jornada reducida con el estado civil, se aprecia que en todos los estados civiles la primera razón de tener una reducción de jornada es por no haber encontrado un trabajo con jornada completa. En los solteros la segunda razón es por seguir cursos de formación, y la tercera es por otras razones. En los casados, la segunda razón es el cuidado de niños, enfermos y mayores y en los viudos la segunda razón es no querer encontrar un trabajo completo, para finalizar en el estado civil de separados y divorciados, la segunda causa es otras razones.

Gráfico 19: Motivos de tener una jornada reducida según estado civil en la población ocupada



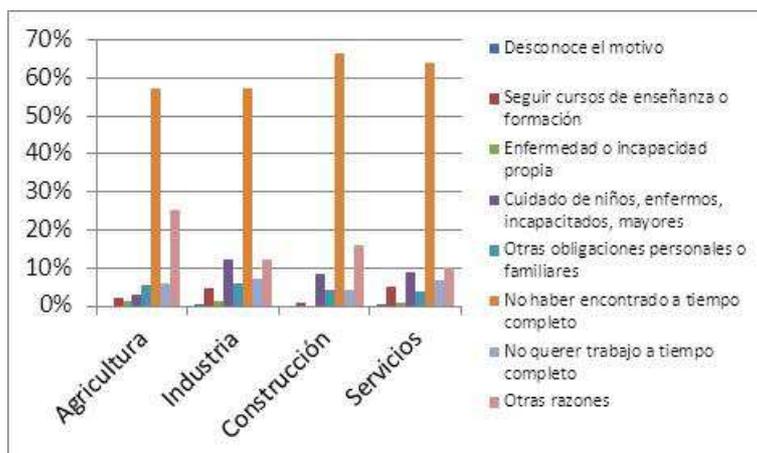
Para los asalariados, los porcentajes no varían siendo en todas las situaciones el porcentaje más elevado, el motivo de no encontrar un trabajo a tiempo completo.

Gráfico 20: Motivos de tener una jornada reducida según estado civil en los asalariados



La relación motivos tener una reducción de jornada con sectores económicos en población ocupada, refleja que en todos los sectores prima como primer motivo no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. No obstante desarrollando por sectores, el sector que más porcentaje tiene, en no haber encontrado otro trabajo a tiempo completo es la Construcción, seguido de Sector servicios. Por otro lado el motivo que está en segundo lugar en la Agricultura es otras razones, mientras que en la industria es el cuidado de los niños, en el sector de la construcción y de los servicios es otras razones, seguido del cuidado de niños, enfermos y mayores.

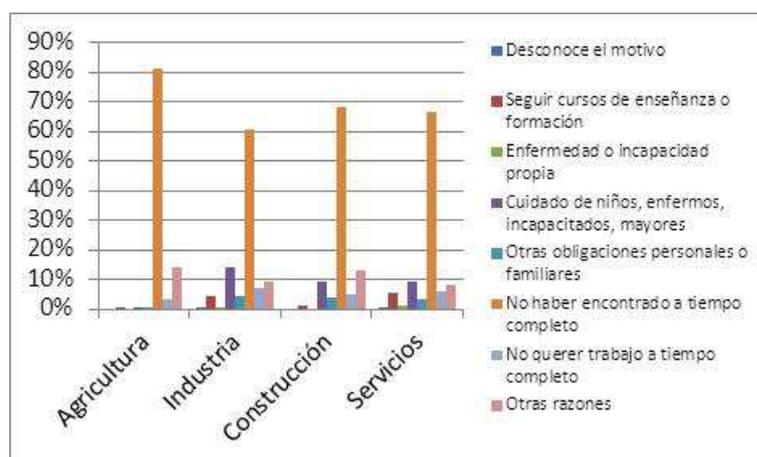
Gráfico 21: Motivos de tener una jornada reducida según sector económico en la población ocupada



En cuanto a la relación entre motivos de tener una jornada a tiempo parcial en los asalariados se produce un cambio: es en la Agricultura donde se observa el porcentaje más alto de no haber encontrado un trabajo a tiempo parcial, después del sector de Agricultura es en el sector la Construcción.

Como segunda razón en la Agricultura se mantiene el motivo de otras razones y en la industria el de cuidado de niños, en el sector de la construcción se mantiene el motivo de otras razones y en el sector servicios, se eleva más el de cuidado de niños, enfermos y mayores.

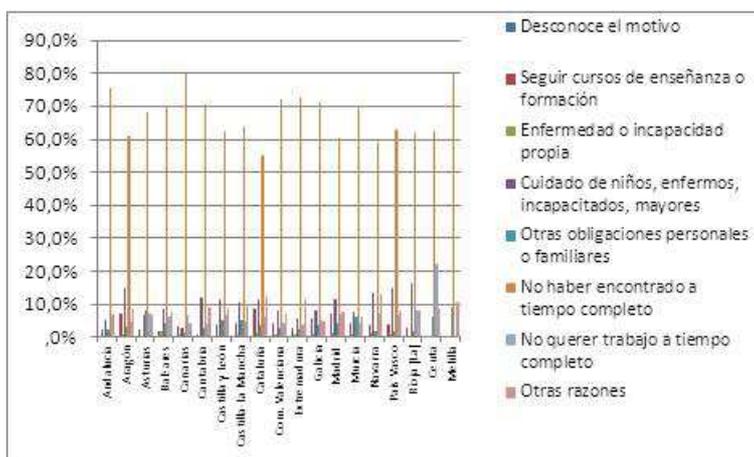
Gráfico 22: Motivos de tener una jornada reducida según sector económico en los asalariados



En el análisis de los motivos de tener una reducción de jornada por CCAA en la población ocupada, podemos decir que en todas las comunidades el principal motivo es no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, siendo Melilla, Canarias y Andalucía las que más destacan por este motivo, y siendo Cataluña la que menos. En cuanto al segundo motivo, en las CCAA de País Vasco, La Rioja, Navarra y Aragón es el cuidado de niños, enfermos y mayores, seguidas de Cantabria, Castilla León y

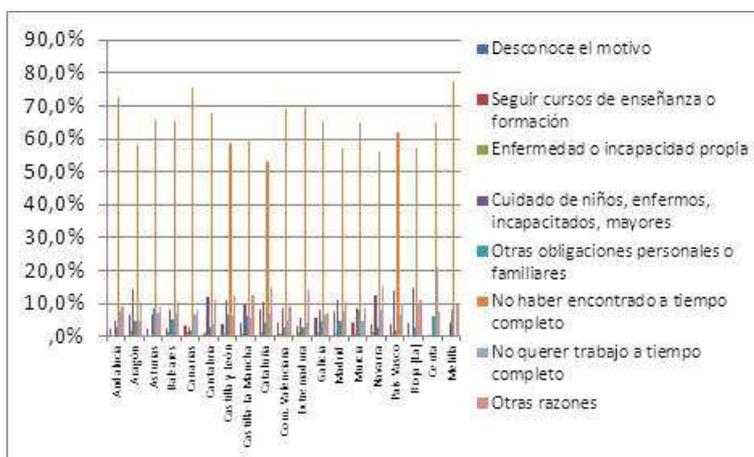
Madrid. En las CCAA de Extremadura, Cataluña y Melilla el segundo motivo es otras razones. En Ceuta y Canarias el segundo motivo es no querer un trabajo a tiempo completo, y en la Comunidad Catalana también como segundo motivo esta otras razones, seguido de no querer un trabajo a tiempo completo y de seguir con cursos de enseñanza o formación.

Gráfico 23: Motivos de tener una jornada reducida según CCAA en la población ocupada



Por último la gráfica con la distribución de los motivos de tener una jornada reducida en asalariados es muy similar a la de la población ocupada.

Gráfico 24: Motivos de tener una jornada reducida según CCAA en los asalariados



Conclusiones

Para concluir, comentar que una vez analizados los datos de la Encuesta de Población Activa, además de los documentos y de otras estadísticas consultadas, podemos decir que la implantación de la jornada tiempo parcial en España todavía dista mucho de su implantación en Europa. Por otro lado, los contratos a tiempo parcial, tal y como se explica en el primer capítulo, han sido un instrumento utilizado por los distintos gobiernos en todas las reformas laborales que se han dictado en España y que, según mi opinión, no han dado los frutos esperados en ninguna de las reformas.

En todas las reformas se aboga por contratación temporal y se incentiva la contratación parcial, asumible en muchos casos por mujeres, ya que están intentan compaginar el trabajo con la el cuidado de niños o de enfermos.

A partir de la última reforma laboral, coincidiendo con un periodo de crisis económica, este tipo de contrato se ha incrementado, además de en las mujeres, en jóvenes que encuentran su primer trabajo o en personas de más de 61 años para acceder a una jubilación parcial, pues reúnen los requisitos adecuados para ella, como el periodo de cotización, la edad, etc.

En la última reforma laboral, de 2012, este tipo de contratación a tiempo parcial ha crecido por qué no queda más remedio, es decir, de forma involuntaria, pues la mayoría de la población ocupada quisiera trabajar más horas, lo que lleva a muchos trabajadores a buscar un segundo empleo, ya que la precariedad del contrato a tiempo parcial hace que puedan subsistir, pero de mala manera.

En fin, para concluir, decir que ninguna reforma ha sido suficiente para que este tipo de contrato sea utilizado de forma voluntaria por un grupo significativo de trabajadores. Los salarios en España son mucho más bajos que en el resto de los países del norte de la Unión Europea y por tanto al incentivar tanto la contratación a tiempo parcial en España, como una medida de la actual reforma laboral, conlleva que solo se pueda sobrevivir. Siendo este tipo de contrato con jornada reducida el que obligue a tener un salario que solo permite comer y pagar el alquiler, la hipoteca, etc, sin poder disfrutar en condiciones de unas merecidas vacaciones o de caprichos.

Sin embargo, si bien es cierto que hoy proliferan más los contratos a tiempo parcial en la población activa, en general, también es cierto que en las estadísticas analizadas la mayoría de la población prefiere un contrato a tiempo completo, y no tiene acceso a él, y por lo tanto prefieren tener un contrato con una jornada reducida y estar dentro del mercado laboral, y sentirse útil, que estar fuera de él, y no tener ningún tipo de relación laboral ni de ingreso.

Bibliografía

- Ley Estatuto de los trabajadores que en su redacción inicial de Ley 8/1980 de 10 de marzo.
- Ley 32/1994, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980 de 10 de marzo Estatuto de los trabajadores.
- R.D. 1991/1984, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial(BOE de 27 de noviembre).
- R.D.Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento.
- Ley 10/ 1994, de 19 mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE DE 31 de diciembre).
- R.D. Legislativo de 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación.
- Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación.
- R.D. 489/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo.
- Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad.
- Ley 50/1998 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales Administrativas y de Orden Social (BOE de 31 de diciembre).
- R.D. Ley 5/2001 de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad y su convalidación posterior en la Ley 12/2001 de 9 de julio, BOE de 10 de julio.
- Ley 24/2001 de 27 de diciembre de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. BOE de 31 de diciembre.
- Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre) Establece que para tener acceso a la jubilación parcial debe reunir los siguientes requisitos.

- Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE 2 de agosto.
- Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE de 7 de julio.
- Real Decreto Ley 1/2013 de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. BOE 26 de enero.
- R.D. LEY 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE 23 de febrero.
- R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. BOE de 16 de marzo.
- R.D.L 16/2013 de 20 de diciembre, vuelve a regular la modificación del contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Servicio Público de Empleo. Datos estadísticos(www.sepe.es).
- Instituto Nacional de Estadística. Datos estadísticos(www.ine.es).
- Documento de investigación nº 476 de Sandalio Gómez, Celia Pons y Carlos Martín (octubre de 2001).
- Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. Profesor Sandalio Gómez, Ignacio Contreras y M^a Dolores Gracia.

Anexos

Anexo I

Ley 8/198, de 10 de marzo

Artículo doce,- Trabajo a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente. Inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo periodo de tiempo, La cotización a la Seguridad Social se efectuara a razón de las horas o días realmente trabajados.

RDL 1/1995 de 24 de marzo

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en - 105 supuestos en '105 que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas. Para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computaran exclusivamente las horas trabajadas.

Reglamentariamente se determinara la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los periodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo. En el supuesto de trabajadores cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes, en cuyo computo se tendrá en cuenta

a todos los empleadores para los que el trabajador preste servicios a tiempo parcial con jornadas inferiores a las citadas, los derechos de protección social solo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, la prestación económica correspondiente a los periodos de descanso por maternidad y Fondo de Garantía Salarial.

A efectos de cálculo del citado límite semanal o mensual, en los supuestos en que se haya pactado la distribución irregular de la jornada de trabajo, excepto para los trabajos fijos discontinuos, para el cálculo de las doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes se estará a lo que proporcionalmente resulte, teniendo en cuenta la jornada anual o la correspondiente al tiempo de duración del contrato si dicha duración es inferior al año, en la actividad de que se trate.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con Excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertara simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedara obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominara contrato de relevo. La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Ley 8/1997 de 16 de mayo

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

2. 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, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se convierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se convierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas. Para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computaran exclusivamente las horas trabajadas. Reglamentariamente se determinara la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los periodos en que los mismos hayan de estar comprendidos. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertara simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedara obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominara contrato de relevo. La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.»

Ley 12/2001 de 9 de julio

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con

el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.»

El apartado 3 del artículo 12 queda redactado de la forma siguiente: «3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.»

La letra a) del apartado 4 del artículo 12 queda redactada de la forma siguiente:

El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.» Seis.

El apartado 5 del artículo 12 queda redactado de la forma siguiente: «

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias: La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley. Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.»

El apartado 6 del artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración

determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Ley 3/2012 de 6 de julio

Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo: «c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no

podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.»

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- 1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.*

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior. La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.

En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Anexo II

Tipo de jornada en la población ocupada

Tipo de jornada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Completa	14.508.894	31,5%	83,6%
	Parcial	2.844.118	6,2%	16,4%
	Total	17.353.012	37,7%	100,0%
Perdidos	Sistema	28.651.032	62,3%	
Total		46.004.045	100,0%	

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Tipo de jornada	Completa	91,8%	73,9%	83,6%
	Parcial	8,2%	26,1%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Grupo de edad

		Grupo de edad					Total
		De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 50 años	De 50 a 64 años	65 o más años	
Tipo de jornada	Completa	58,4%	80,7%	85,9%	87,7%	68,0%	83,6%
	Parcial	41,6%	19,3%	14,1%	12,3%	32,0%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero	Casado	Viudo	Separado o divorciado	
Tipo de jornada	Completa	80,1%	85,7%	77,7%	84,6%	83,6%
	Parcial	19,9%	14,3%	22,3%	15,4%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * ¿Tiene otro u otros empleos?

		¿Tiene otro u otros empleos?		Total
		Si	No	
Tipo de jornada	Completa	55,0%	84,3%	83,6%
	Parcial	45,0%	15,7%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Razones por las que no podría trabajar más horas

		Razones por las que no podría trabajar más horas					Total
		Tener que completar estudios o formación	Responsabilidades familiares o razones personales	Enfermedad o incapacidad propia	Otras razones	No poder dejar empleo actual debido al periodo de preaviso	
Tipo de jornada	Completa	8,0%	37,5%	55,7%	57,3%	37,1%	42,5%
	Parcial	92,0%	62,5%	44,3%	42,7%	62,9%	57,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sector económico

		Sector económico				Total
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	
Tipo de jornada	Completa	89,6%	93,9%	93,6%	80,7%	83,6%
	Parcial	10,4%	6,1%	6,4%	19,3%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tipo de jornada en los asalariados

Tipo de jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos Completa	11.787.421	82,3%	82,3%
Parcial	2.530.039	17,7%	17,7%
Total	14.317.460	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Tipo de jornada	Completa	91,3%	72,6%	82,3%
	Parcial	8,7%	27,4%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Grupo de edad

		Grupo de edad					Total
		De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 50 años	De 50 a 64 años	65 o más años	
Tipo de jornada	Completa	57,2%	79,8%	84,6%	87,0%	61,0%	82,3%
	Parcial	42,8%	20,2%	15,4%	13,0%	39,0%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero	Casado	Viudo	Separado o divorciado	
Tipo de jornada	Completa	79,3%	84,5%	75,5%	82,7%	82,3%
	Parcial	20,7%	15,5%	24,5%	17,3%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * ¿Tiene otro u otros empleos?

		¿Tiene otro u otros empleos?		Total
		Si	No	
Tipo de jornada	Completa	52,7%	83,0%	82,3%
	Parcial	47,3%	17,0%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Razones por las que no podría trabajar más horas

		Razones por las que no podría trabajar más horas					Total
		Tener que completar estudios o formación	Responsabilidades familiares o razones personales	Enfermedad o incapacidad propia	Otras razones	No poder dejar empleo actual debido al periodo de preaviso	
Tipo de jornada	Completa	7,1%	40,2%	56,8%	57,4%	36,5%	42,8%
	Parcial	92,9%	59,8%	43,2%	42,6%	63,5%	57,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Tipo de jornada * Sector económico

		Sector económico				Total
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	
Tipo de jornada	Completa	88,6%	94,1%	93,9%	79,2%	82,3%
	Parcial	11,4%	5,9%	6,1%	20,8%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Motivos para tener jornada reducida en la población ocupada

Motivos de tener jornada parcial

		Porcentaje válido
Válidos	Desconoce el motivo	0,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	0,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	9,0%
	Otras obligaciones personales o familiares	4,1%
	No haber encontrado a tiempo completo	63,4%
	No querer trabajo a tiempo completo	6,6%
	Otras razones	10,8%
Total	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,1%	,2%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	8,3%	3,7%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	1,4%	,8%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	1,1%	12,0%	9,0%
	Otras obligaciones personales o familiares	1,2%	5,2%	4,1%
	No haber encontrado a tiempo completo	69,3%	61,1%	63,4%
	No querer trabajo a tiempo completo	4,5%	7,4%	6,6%
	Otras razones	13,9%	9,6%	10,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Grupo de edad

		Grupo de edad					Total
		De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 50 años	De 50 a 64 años	65 o más años	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,2%	,0%	,1%	,6%	1,1%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	31,3%	5,2%	,3%	0,0%	0,0%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	,3%	,5%	1,0%	2,5%	2,0%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	,4%	7,6%	13,3%	1,9%	2,8%	9,0%
	Otras obligaciones personales o familiares	,8%	2,9%	4,7%	7,4%	8,9%	4,1%
	No haber encontrado a tiempo completo	58,0%	72,8%	63,2%	51,9%	14,6%	63,4%
	No querer trabajo a tiempo completo	2,7%	3,5%	6,7%	13,8%	36,5%	6,6%
	Otras razones	6,3%	7,4%	10,6%	21,8%	34,1%	10,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero	Casado	Viudo	Separado o divorciado	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,2%	,2%	0,0%	,3%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	11,7%	,2%	0,0%	0,0%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	,8%	,9%	1,2%	1,6%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	3,5%	14,7%	3,3%	3,4%	9,0%
	Otras obligaciones personales o familiares	1,8%	6,3%	6,1%	2,0%	4,1%
	No haber encontrado a tiempo completo	70,2%	55,9%	57,9%	77,4%	63,4%
	No querer trabajo a tiempo completo	3,2%	9,2%	17,6%	5,0%	6,6%
	Otras razones	8,6%	12,6%	13,8%	10,2%	10,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Sector económico

		Sector económico				Total
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	0,0%	,2%	0,0%	,2%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	2,2%	4,5%	,8%	5,2%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	1,3%	1,1%	0,0%	,9%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	3,0%	12,3%	8,4%	9,0%	9,0%
	Otras obligaciones personales o familiares	5,5%	5,7%	4,3%	4,0%	4,1%
	No haber encontrado a tiempo completo	57,1%	57,1%	66,4%	63,8%	63,4%
	No querer trabajo a tiempo completo	5,7%	7,1%	4,2%	6,6%	6,6%
	Otras razones	25,2%	12,0%	15,9%	10,2%	10,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Motivos para tener jornada reducida en los asalariados

Motivos de tener jornada parcial

		Porcentaje válido
Válidos	Desconoce el motivo	0,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	0,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	9,4%
	Otras obligaciones personales o familiares	3,5%
	No haber encontrado a tiempo completo	66,5%
	No querer trabajo a tiempo completo	6,1%
	Otras razones	8,5%
Total	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,1%	,2%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	8,7%	3,7%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	1,1%	,8%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	1,0%	12,3%	9,4%
	Otras obligaciones personales o familiares	1,0%	4,3%	3,5%
	No haber encontrado a tiempo completo	73,2%	64,2%	66,5%
	No querer trabajo a tiempo completo	4,3%	6,7%	6,1%
	Otras razones	10,7%	7,7%	8,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Grupo de edad

		Grupo de edad					Total
		De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 50 años	De 50 a 64 años	65 o más años	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,3%	,0%	,2%	,8%	0,0%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	30,7%	4,9%	,3%	0,0%	0,0%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	,3%	,6%	1,0%	1,6%	3,4%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	,4%	7,5%	14,0%	1,7%	0,0%	9,4%
	Otras obligaciones personales o familiares	,8%	2,6%	3,9%	6,7%	9,2%	3,5%
	No haber encontrado a tiempo completo	59,6%	74,4%	65,9%	58,2%	23,9%	66,5%
	No querer trabajo a tiempo completo	2,6%	3,5%	6,5%	13,7%	32,9%	6,1%
	Otras razones	5,4%	6,4%	8,3%	17,4%	30,6%	8,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Estado civil

		Estado civil				Total
		Soltero	Casado	Viudo	Separado o divorciado	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	,2%	,2%	0,0%	,3%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	11,5%	,2%	0,0%	0,0%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	,8%	,8%	1,4%	1,6%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	3,7%	15,6%	3,5%	3,6%	9,4%
	Otras obligaciones personales o familiares	1,6%	5,3%	6,2%	2,0%	3,5%
	No haber encontrado a tiempo completo	71,8%	59,9%	62,4%	79,9%	66,5%
	No querer trabajo a tiempo completo	3,1%	8,6%	14,4%	5,0%	6,1%
	Otras razones	7,3%	9,4%	12,1%	7,6%	8,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Motivos de tener jornada parcial * Sector económico

		Sector económico				Total
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	
Motivos de tener jornada parcial	Desconoce el motivo	0,0%	,2%	0,0%	,2%	,2%
	Seguir cursos de enseñanza o formación	,3%	4,4%	1,0%	5,2%	5,0%
	Enfermedad o incapacidad propia	0,0%	,6%	0,0%	,9%	,9%
	Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	,8%	13,9%	9,4%	9,4%	9,4%
	Otras obligaciones personales o familiares	,8%	4,4%	4,0%	3,5%	3,5%
	No haber encontrado a tiempo completo	81,0%	60,4%	67,9%	66,5%	66,5%
	No querer trabajo a tiempo completo	3,2%	6,8%	5,0%	6,1%	6,1%
	Otras razones	13,9%	9,3%	12,7%	8,2%	8,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%