



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Derecho**

**Grado en Derecho**

**Los principios rectores del trabajo a  
tiempo parcial**

Presentado por:

**Santiago Blas Vicente**

Tutelado por:

**Milagros Alonso Bravo**

Valladolid, junio de 2023



## **RESUMEN**

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual con régimen jurídico propio que ha ido adquiriendo importancia a lo largo de los años, por su capacidad conciliadora e inclusiva.

En este Trabajo de Fin de Grado me centro en los principios que rigen ese régimen particular: el principio de voluntariedad, y el principio de igualdad - proporcionalidad, con atención, en relación con este último, al principio de no discriminación, que incluye la no discriminación por razones de sexo. Vamos a observar su origen normativo, la explicación conceptual de los mismos y sus finalidades o pretensiones, así como su interrelación con el resto de la regulación del trabajo a tiempo parcial.

Para una mayor comprensión y contextualización, se explica la evolución histórica de esta modalidad contractual en España, con apoyo también en normas internacionales de relevancia, y utilizando a la Unión Europea como elemento comparativo al respecto de la utilización de esta figura. Igualmente se atiende a los aspectos más característicos de la regulación del trabajo a tiempo parcial y a los cambios que la reforma laboral del Real Decreto - Ley 32/2021 ha provocado.

**PALABRAS CLAVE:** Tiempo parcial; Igualdad - proporcionalidad; Voluntariedad; Flexibilidad; Horas.

## **ABSTRACT**

Part-time work is a contractual modality with its own legal regime that has been gaining importance over the years, due to its conciliatory and inclusive capacity.

In this Final Degree Project I focus on the principles governing this particular regime: the principle of voluntariness, and the principle of equality-proportionality, with attention, in relation to the latter, to the principle of non-discrimination, which includes non-discrimination on grounds of sex. We will look at their regulatory origin, the conceptual explanation of these principles and

their purposes or aims, as well as their interrelation with the rest of the regulation of part-time work.

For greater understanding and contextualisation, the historical evolution of this type of contract in Spain is explained, with the support of relevant international standards, and using the European Union as a comparative element with regard to the use of this type of contract. It also looks at the most characteristic aspects of the regulation of part-time work and the changes that the labour reform of Royal Decree-Law 32/2021 has brought about.

**KEY WORDS:** Part-time; Equality - proportionality; Voluntariness; Flexibility; Hours.

# ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	8
2. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	11
3. RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL: MODALIDADES Y CARACTERÍSTICAS.....	17
3.2. Modalidades de trabajo a tiempo parcial.....	20
3.1.1. El contrato indefinido de trabajo fijo – discontinuo.....	21
3.1.2. Contratos de duración determinada .....	21
3.1.3. El nuevo contrato de formación en alternancia.....	24
3.2. Trabajo a tiempo parcial o jornada reducida .....	26
3.3. Exigencia de registro de jornada.....	27
4. PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	29
4.1. Principio de voluntariedad.....	29
4.1.1. La voluntariedad en el inicio de la relación contractual...	31
4.1.2. Transformación de la modalidad contractual.....	31
4.2. Principio de igualdad – proporcionalidad .....	47
4.2.1. Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial. No discriminación por razón de sexo.....	52
5. CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA. ....	60

## **ÍNDICE DE ABREVIATURAS**

ET: Estatuto de los Trabajadores

UE: Unión Europea

CC: Convenio Colectivo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SS: Seguridad Social

TC: Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

INE: Instituto Nacional de Estadística

Art.: Artículo

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

LO: Ley Orgánica

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Cuadro 1.1 Comparación del empleo a tiempo parcial como proporción de empleo total en España y en la Unión Europea (en porcentaje). .....	16
Cuadro 1.2 Evolución del porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo en España de 2009 a 2021.....	17
Cuadro 1.3 Razones por las que las mujeres de entre 15 y 64 años optan por un trabajo a tiempo parcial, 2020. Comparativa porcentual entre España y UE-27.....	53

## 1. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo a tiempo parcial se reguló específicamente en nuestro ordenamiento hace ya más de cuarenta años. Desde entonces, ha sufrido numerosas modificaciones tanto conceptuales como de otros elementos de su propio régimen jurídico.

La tendencia a lo largo de estos años, tanto en España como en el marco de la Unión Europea, ha consistido en fomentar el uso de esta modalidad contractual. Actualmente es una herramienta que se suele emplear para combatir periodos de crisis económicas, intentando contener el aumento del desempleo mediante prestaciones de servicios en jornadas de menor duración.

Se caracteriza por una jornada de trabajo más corta en comparación con la jornada completa, y dispone de su propio régimen jurídico. *A priori* esa menor duración de la jornada permite en algunos casos un equilibrio de intereses entre el empresario y el trabajador, constituyéndose una especie de *win win*.

Todas las utilidades que, teóricamente, aporta esta modalidad, se derivan de un único concepto: la flexibilidad. De esta manera, ambos disponen ahora de una opción más fácilmente adaptable a sus necesidades.

Así, el empresario podrá ajustar de manera más eficiente su factor trabajo a la cantidad de demanda, reduciendo en consecuencia los costes. La flexibilidad que prima en la regulación del trabajo a tiempo parcial en conjunto con la posible distribución irregular de la jornada o el régimen de horas complementarias le otorgan al empresario un amplio margen para adaptar las jornadas de los trabajadores a las necesidades de la empresa en cada momento, bien sean en forma de respuesta a factores externos o reaccionando a nuevas oportunidades de mercado

Por parte del trabajador la ventaja principal del trabajo a tiempo parcial es la conciliación. Al trabajar un número inferior de horas puede dedicar más tiempo a la familia o al ocio, sin tener que renunciar para ello a un salario como coste de oportunidad de dedicarle más tiempo al cuidado de su familia o a sí mismo. En definitiva, favorece una mayor y mejor conciliación de su vida laboral y personal.



Además, sirve como elemento de inclusión al mercado laboral de ciertos colectivos que suelen encontrar más dificultades para ello, como son los jóvenes, las personas de edad cercana a la jubilación, los discapacitados o las mujeres.

A su vez, lo indicado en el párrafo anterior no sólo es una buena noticia para los ciudadanos desde la perspectiva individual de los mismos, sino que afecta a la sociedad en su conjunto, en cuanto se trata de un mecanismo que encuentra como uno de sus objetivos el fomento de empleo - y en consecuencia la reducción del desempleo -, lo que sin duda es positivo desde el punto de vista macroeconómico. Se pretende para ello que la flexibilidad horaria que caracteriza al trabajo a tiempo parcial incite a prestar servicios como trabajadores a tiempo parcial a personas que no podían - o no querían - hacerlo a tiempo completo, aumentando así la fuerza de trabajo del país.

A la inversa, permite reducir la carga laboral para las personas en condiciones de acceder a la jubilación parcial, en lo que se podría identificar como un tránsito desde la vida laboral hacia la jubilación.

Su regulación gira entorno a los principios de igualdad - proporcionalidad y de voluntariedad. El primero tiene un objetivo garantista de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, asegurándoles los mismos derechos que a aquellos que prestan servicios a jornada completa, aunque a veces se ponderen en base a la menor jornada desempeñada. El segundo, por su parte, coloca la voluntad del trabajador en el centro de la regulación, con la intención de evitar abusos por parte del empresario y otorgar un peso especial a las decisiones del trabajador.

En España el empleo a tiempo parcial alcanza ya el 15% del empleo total, y algo más de la mitad de los trabajadores de esta modalidad lo son de forma involuntaria. Esto significa que han optado por prestar servicios a tiempo parcial ante la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo, a pesar de su preferencia por esta última opción.

No obstante todo lo anterior, el hecho de que su empleo se fomente especialmente en épocas críticas de la economía, unido al desequilibrio existente entre las partes contratantes, siendo el trabajador la parte débil, plantean una situación en la que ese supuesto equilibrio se puede desvanecer, por lo que habrá que observar hasta qué punto la regulación influye en este aspecto.

Para ello en este Trabajo de Fin de Grado se plantea el objetivo de explicar y observar el alcance de los principios rectores del trabajo a tiempo parcial, es decir, se pretende valorar si son realmente eficaces en la práctica o, por el contrario, son fácilmente desplazables si la situación económica del país - y en consecuencia de las familias - provoca en los trabajadores un sentimiento de urgencia por trabajar o de miedo a dejar de hacerlo que les empuja a aceptar condiciones que no aceptarían en situaciones normales.

Con la intención de alcanzar dicho objetivo es necesario explicar diversos aspectos del régimen jurídico del empleo a tiempo parcial, pues algunos de ellos gozan de especial relevancia en relación con los mencionados principios, como la regulación referente a las horas complementarias.

## 2. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Antes de 1980 no existía regulación expresa sobre esta figura contractual. En esta situación, el trabajo a tiempo parcial se identificaba por su permisividad, su marginalidad, y la desregulación, caracterizándose esta última por la desincentivación hacia la contratación a tiempo parcial que provocaba la falta de un sistema proporcional de cotización a la Seguridad Social<sup>1</sup>.

En Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, encontrábamos por primera vez tratamiento normativo sobre el trabajo a tiempo parcial en España. Se plasmaba en su art. 12 con el objetivo de reducir el desempleo mediante el fomento de una modalidad de trabajo que permite disponer de más tiempo libre fuera del mismo.

*“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.*

*La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o citas realmente trabajadas”.*

En su Disposición Transitoria Tercera, el ET de 1980 limita a escasos colectivos la posibilidad de esta contratación, concretamente establece que *“sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años”.*

A ello añade que *“A los trabajadores que incluidos en el párrafo anterior estén contratados a tiempo parcial se les deducirá de las prestaciones económicas por desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado”.*

Por lo tanto, resulta evidente que esta primera regulación del trabajo a tiempo parcial se caracteriza por una especial rigidez, tanto referente a quiénes pueden optar a la misma, como

---

<sup>1</sup> Lahera Forteza, J., García Quiñones, J. C., “La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 25, núm. 2, Málaga, 2007, pp 39 a 54.

en lo que respecta a cuestiones variadas como la cotización o las prestaciones por desempleo, que hace que no se acuda con frecuencia a su utilización.

Pocos años más tarde, con la Ley 32/1984, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, se deroga dicha Disposición, pues se busca incentivar el empleo de esta modalidad más allá de los grupos que en la misma se enunciaban, con especial interés en reducir la tasa de desempleo juvenil.

Con esta reforma se eliminó de la anterior definición la posibilidad de realizar el cómputo del tiempo de prestación de servicios anualmente. La intención de este cambio era evitar confusiones entre esta modalidad y el trabajo fijo - discontinuo o el eventual, en los cuales el trabajador prestaba sus servicios un número concreto de días al año<sup>2</sup>.

La Ley 32/1984 también incluía como una de sus novedades más relevantes, la posibilidad de cambiar, previa regulación a través de la negociación colectiva, de un contrato de trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial de forma voluntaria. Por lo tanto, incluía notas de voluntariedad en la elección de esta modalidad contractual, con la intención de reforzar la capacidad de decisión de los trabajadores. Se podía apreciar ya la intención de fomentar el trabajo a tiempo parcial.

En 1993 se aprueba Real Decreto-Ley 18/1993<sup>3</sup>, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. En el mismo, existe un claro objetivo que consiste en reducir el desempleo, buscando para ello facilitar la inclusión laboral de los jóvenes o potenciar el trabajo a tiempo parcial.

Para esto último se reincorporaba el cómputo anual de la jornada, de tal forma que permitiera *“adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador”*<sup>4</sup>. Busca, en definitiva, establecer el trabajo a tiempo parcial como una opción flexible, que permita adaptarse a las necesidades de las dos partes de la relación laboral.

---

<sup>2</sup> Vicedo Cañada, L., "De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial. Una solución para las PYMES en tiempos de crisis", *La Ley*, Madrid, 2009.

<sup>3</sup> Que, posteriormente, derivó en la aprobación de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación.

<sup>4</sup> Exposición de Motivos, 2. c).

Igualmente se eliminaba el límite de los dos tercios de la jornada a tiempo completo que no podían superar para ser considerados trabajadores a tiempo parcial, es decir, que operaba como límite superior. De esta manera, bastaría con tratarse de una duración inferior a la considerada “*como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo*”. La consecuencia es que se amplía el espectro de supuestos de trabajo a tiempo parcial, lo que resulta acorde con sus mencionadas pretensiones. Se incluía también otra modalidad dentro del trabajo a tiempo parcial, el trabajo marginal, para jornadas inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

Más adelante, en 1996, se firma el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, que posteriormente se concretó en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de contratación indefinida.

En él se pretende solventar la pérdida de protección social que supuso la reforma de 1994 para los trabajadores a tiempo parcial y los aprendices<sup>5</sup>. Igualmente, se elimina el tratamiento diferenciado de los trabajadores que realizan menos de 12 horas semanales o 48 al mes de trabajo, es decir, el mencionado trabajo a tiempo parcial marginal. Consecuentemente, se consagra un tratamiento igualitario para todos aquellos que desempeñan su trabajo bajo esta modalidad contractual.

En el ámbito comunitario se promulga la Directiva 97/81/CE con el objetivo de establecer un “marco general en el que impere la eliminación de las discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial. Al mismo tiempo, se pretende contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores”<sup>6</sup>. Sobre ella volveremos más adelante.

Dicha Directiva se traspone a nuestro Derecho interno mediante la aprobación del 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 su estabilidad.

---

<sup>5</sup> Varas, P., “Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo: una nota técnica”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 10, 1997, pp. 225 a 270.

<sup>6</sup> Vicedo Cañada, L., “De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial. Una solución para las PYMES en tiempos de crisis”, *La Ley*, Madrid, 2009.

En él se vuelve a instaurar un tope máximo de jornada, en comparación con la jornada completa, que servirá como frontera para separar el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo<sup>7</sup>. En este caso se fijaba en un 77%. Además, se incorpora el concepto de horas complementarias para poder ampliar de forma irregular la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, si bien *“no supuso una novedad absoluta porque su utilización en la práctica ya se producía a través de la propia negociación colectiva”*<sup>8</sup>.

En 2001 se aprobaron el Real Decreto-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 su calidad, y la Ley 12/2001, de igual título. El trabajo a tiempo parcial adquirió entonces la definición actual, eliminado de nuevo el tope máximo de duración de la jornada para poder ser considerado como trabajo a tiempo parcial, que se había reestablecido en 1998. Además, se flexibiliza el régimen de horas complementarias, permitiendo ampliar las pactadas entre las partes.

Con estas modificaciones se podía observar la intención del legislador de aumentar el uso y la importancia del trabajo a tiempo parcial, pues se consideraba una alternativa interesante para potenciar el empleo, en una época en la que existía una alta tasa de paro. No obstante, con tal objetivo se volvía en algunos elementos esenciales del contrato de trabajo a tiempo parcial a la regulación existente en 1994, eso sí, con un mayor hincapié en la contratación indefinida<sup>9</sup>.

La reforma laboral de 2012, en una situación económica de crisis, aumentó notoriamente la flexibilidad empresarial, tanto en términos generales como también en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial en particular. Concretamente introdujo una modificación llamativa y sustancial en la regulación del mismo, consistente en permitir la realización de horas extraordinarias a estos trabajadores, de forma que pasaron a ser compatibles con las horas complementarias<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> De forma similar a cómo se recogía en 1984, si bien en este caso el límite era de 2/3, y que fue eliminado en la reforma de 1994.

<sup>8</sup> Herraiz Martín, M. S., “El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?”, *Trabajo y Derecho*, núm. 79-80, 2021.

<sup>9</sup> Pérez Infante, J. I., “La nueva reforma laboral: objetivos, contenidos y valoración”, *Cuadernos de Información Económica*, núm. 161, 2001, pp. 178 a 190.

<sup>10</sup> Si bien fue posteriormente eliminado, en 2014.

Se trataba, sin duda, de un intento de fomentar el uso empresarial de esta modalidad contractual<sup>11</sup>, pues ello permitiría la inclusión de desempleados en el mercado laboral, a la vez que se pretendía que las empresas se decantasen por ella antes que por otras opciones, como las reducciones de plantilla. No obstante, lo cierto es que se consolidaba como un marco jurídico que se alejaba del dibujo inicial en el que ambas partes obtenían claras ventajas, para acercarse a una realidad muy dispar en la que los trabajadores, ya de por sí la parte débil de la relación, podían encontrarse con condiciones precarias.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 11/2013 y el Real Decreto-Ley 16/2013 concretaban en mayor medida este régimen jurídico a través de diversas modificaciones - que no afectaban ya a la definición -, por ejemplo, en el último de ellos, se elimina el modelo oficial de contratación, si bien debemos entender que las obligaciones contractuales como la determinación del número de horas siguen vigentes.

También eliminó la posibilidad de realizar horas extraordinarias como norma general, e introdujo algunos cambios en la regulación de las horas complementarias, que ahora podían realizar tanto los trabajadores a tiempo parcial indefinidos como los temporales. Esto último supone indirectamente que *“las empresas dejan de beneficiarse de la conversión en indefinidos o de la contratación ab initio como indefinidos”*<sup>12</sup> de estos trabajadores.

En la reciente reforma de 2021<sup>13</sup>, que ha entrado en vigor en 2022, vemos el trasvase de empleos anteriormente considerados temporales a la categoría de empleo indefinido, y permitiendo su desempeño a tiempo parcial. Se elimina el trabajo fijo periódico, en fechas ciertas, que pasa a incluirse en el régimen aplicable a los fijos discontinuos que, con carácter general, se desempeñará como trabajo a tiempo completo. Sobre este cambio volveremos más adelante.

Sintetizando lo anterior, a lo largo de las múltiples reformas podemos observar que el trabajo a tiempo parcial en un primer momento no fue especialmente relevante en la inclusión en el ámbito laboral de colectivos con dificultades. Posteriormente su uso se encaminó a fomentar

---

<sup>11</sup> Martínez Yáñez, N. M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, núm. 126, 2014, pp. 91 a 130.

<sup>12</sup> Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”. *Actualidad laboral*. Núm. 9, 2014.

<sup>13</sup> Real Decreto-Ley 32/2021, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

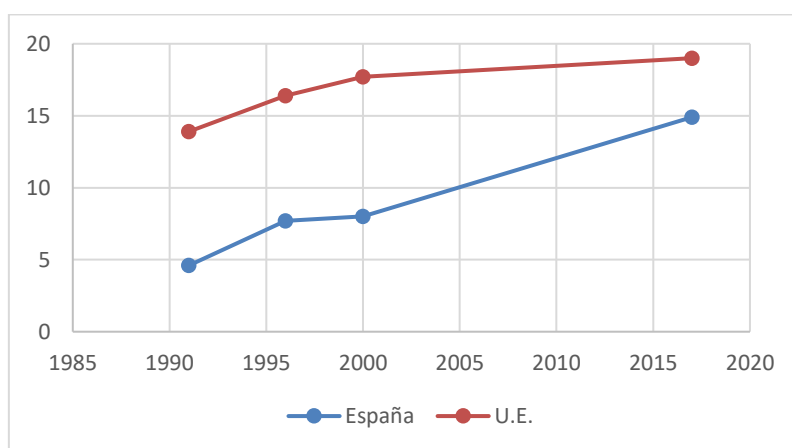
el empleo como mecanismo de contención de su contrapartida, el desempleo, en momentos de mayor inestabilidad económica.

Es por ello por lo que el objetivo de las últimas modificaciones en su régimen es la flexibilización del mismo, de manera que sea más admisible tanto para los trabajadores - al permitirles una mayor conciliación - como, sobre todo, para los empresarios - al permitirles adaptar de manera más efectiva sus recursos humanos a sus necesidades operativas -. En definitiva se ha fomentado la contratación de trabajadores a tiempo parcial.

En consecuencia, se ha producido un aumento real en el uso de esta modalidad contractual en España en relación porcentual con el empleo total a lo largo de los últimos años. Este fenómeno ha sido general en el ámbito de la UE, siendo el crecimiento en nuestro país uno de los más destacados.

Actualmente<sup>14</sup>, si bien seguimos estando por debajo de la media de la UE, es evidente la tendencia alcista al respecto en España, que alcanza en torno a un 15% de empleados totales a tiempo parcial.

*Cuadro 1.1 Comparación del empleo a tiempo parcial como proporción de empleo total en España y en la Unión Europea (en porcentaje). 2017.*



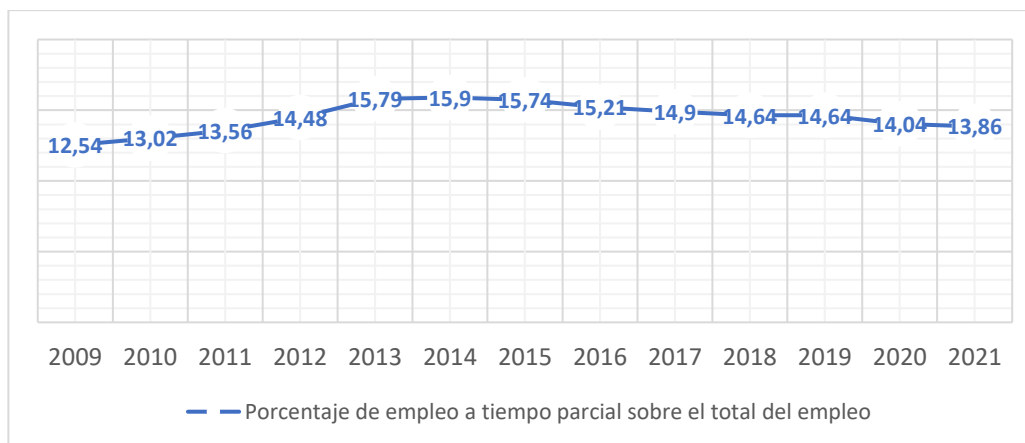
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.*

<sup>14</sup> Datos de 2017.



En nuestro país, el fomento del uso de esta modalidad contractual se ha reflejado en la tasa de parcialidad, como se refleja en el cuadro siguiente, llegando a alcanzar casi un 16% entre 2013 y 2015. Posteriormente se reduce ligeramente, si bien tal efecto se debe principalmente al aumento de la base del cálculo, es decir, el empleo total, y no tanto a la reducción del trabajo a tiempo parcial - que también se produce -.

Cuadro 1.2 Evolución del porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo en España de 2009 a 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

### 3. RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL: MODALIDADES Y CARACTERÍSTICAS

El trabajo a tiempo parcial es objeto de desarrollo normativo vigente tanto a nivel internacional, como a nivel nacional.

En referencia al primero de estos ámbitos se encuentra el Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial. Se trata de un Convenio en vigor desde 1998, pese a que se aprobó en 1994, y que establece unas bases sólidas sobre esta modalidad laboral, vinculantes para aquellos países que lo hayan ratificado. No obstante, España no es uno de ellos, por lo que no le es de aplicación.

Todavía en un ámbito normativo supranacional, se debe mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la Unión de Confederaciones de la

Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa, el Centro Europeo de la Empresa Pública y la Confederación Europea de Sindicatos.

En este Acuerdo, el objetivo es implantar disposiciones comunes aplicables a los Estados miembros de la UE, de tal forma que exista una cierta armonización sobre el trabajo a tiempo parcial, especialmente sobre los principios que rigen dicha modalidad, atendiendo a la garantía de no discriminación hacia los trabajadores de la misma.

Del mencionado Acuerdo deriva la Directiva 97/81/CE<sup>15</sup>, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces. En ella, se define al trabajador a tiempo parcial como *“trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.”*

El desarrollo normativo sobre esta materia de base nacional se recoge directamente en el ET<sup>16</sup>. Concretamente, es en el primer apartado del art. 12 ET donde se recoge que un contrato será 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”*.

Como señalan algunos autores<sup>17</sup>, podemos observar que ambas definiciones se sustentan sobre criterios diferentes. Así, la definición que aporta la Directiva 97/81/CE se enfoca en el trabajador, mientras que aquella recogida en el art. 12 ET se construye sobre el contrato. Por tanto, el primer criterio es subjetivo, y el segundo es un criterio objetivo.

Siguiendo con el art. 12 ET, concreta que debemos entender 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”*.

---

<sup>15</sup> Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces.

<sup>16</sup> En la redacción actual establecida por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>17</sup> Cabeza Pereiro, J.; Lousada Arochena, F., “El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2018, pp. 423 a 435.

Por lo tanto, un contrato de trabajo a tiempo parcial será aquel en el que se acuerde una jornada de trabajo inferior, por este orden de preferencia y sin especificación en cantidad, a la del trabajador a tiempo completo comparable, la que indique el CC o, en su defecto, a cuarenta horas semanales<sup>18</sup>.

Al indicar únicamente que debe ser inferior y no concretar en cuánto, se deduce que basta con que exista cualquier separación a la baja con respecto a la jornada completa en cada caso. Es decir, partiendo para el ejemplo de la jornada máxima legal semanal, 40 horas, se consideraría trabajador a tiempo parcial tanto a aquel que desempeña ese trabajo durante 15 horas semanales, por ejemplo, como aquel que lo hace durante 39 horas.

Tampoco existe un límite inferior, por lo que el trabajo de apenas una hora semanal ya se puede contratar de forma parcial. La ausencia de este límite encuentra una consecuencia directa, y es la existencia del trabajo a tiempo parcial marginal, anteriormente delimitado en aquellos contratos de duración inferior a 10 horas, característicamente precario e infra protegido<sup>19</sup>.

Una consecuencia de la menor jornada de trabajo que caracteriza al empleo parcial es una mayor flexibilidad horaria, lo que permite adaptar dicha jornada a las necesidades o preferencias del empleado, trabajando en horario de mañana o de tarde. Estas dos opciones son las más comunes, aunque se permite la jornada partida, eso sí, “*solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo*”<sup>20</sup>.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial deberán cumplir diversos requisitos contractuales: de forma y de fondo. Así, en cuanto a la forma, este tipo de contratos se deben formalizar necesariamente por escrito, en base al art. 8.2 ET. En cuanto al fondo, se deberán plasmar las horas ordinarias de trabajo que hayan sido contratadas y su distribución, a fin de proporcionar una mayor seguridad al trabajador. Para recoger las horas de trabajo se podrá optar por varios cómputos temporales según el art. 12 ET: “*al día, a la semana, al mes o al año*”.

---

<sup>18</sup> Art. 34.1 ET: “*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*”.

<sup>19</sup> López Gandía, J., “Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)”, *Actualidad Laboral*, 1996, pp. 321 a 334.

<sup>20</sup> Art. 12.4. b) ET.

### 3.2. Modalidades de trabajo a tiempo parcial

Las modalidades de contratación a tiempo parcial se introducen en el art. 12. 2 ET, que recoge que:

*“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”.*

Por lo tanto, existen dos modalidades generales<sup>21</sup> que se pueden desempeñar a tiempo parcial: el trabajo indefinido, es decir, sin duración determinada; o, por el contrario, el llamado trabajo de duración determinada, antiguamente denominado trabajo temporal.

Efectivamente, la característica esencial de los contratos de trabajo a tiempo parcial es su menor jornada laboral, por lo que nada impide que los diferentes tipos de trabajo se desarrollen tanto a jornada completa como siguiendo la modalidad que nos atañe. Ello permite avanzar en el análisis de los contratos a los que se refiere el art. 12.2 ET - indefinido y de duración determinada - teniendo en cuenta la premisa explicada.

El panorama jurídico en relación con ambas modalidades ha sido objeto de variación tras la reforma laboral de 2022, instrumentalizada a través del Real Decreto-Ley 32/2021.

En ella se expone como uno de los objetivos principales de la misma *“la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral”*, pretendiendo *“diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras”*.

Por lo tanto, tras la reforma, resulta evidente que la prioridad es la formalización de contratos indefinidos, derivando los contratos de duración determinada a un segundo plano. Tal conclusión se deriva igualmente del art. 15.1 ET, que comienza diciendo que *“el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”*.

A continuación se observan algunos contratos de especial interés.

---

<sup>21</sup> Generales, en cuanto cada una de ellas presenta diferentes tipos de contrato bajo el concepto genérico de “indefinido” o de “duración determinada”.

### 3.1.1. *El contrato indefinido de trabajo fijo – discontinuo*

Como contratos indefinidos, adquieren mayor relevancia tras la reforma los contratos fijos discontinuos, regulados en el art. 16 ET, especialmente tras la conversión en tales de los contratos fijos periódicos, que se incorporaban dentro del artículo 12.3 ET como un tipo de empleo a tiempo parcial.

En general el contrato fijo discontinuo se origina como consecuencia de prestaciones de servicios que carecen de continuidad, que se realizan en algunos momentos del año, diferenciándose cuatro supuestos de hecho diferentes<sup>22</sup>:

Los *“trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada”*; aquellos que, *“siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”*; los *“trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*; y, finalmente, aquellos contratos fijos - discontinuos que se celebren *“entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida”*.

Los contratos fijos - discontinuos, como se adelantaba, tendrán siempre carácter indefinido. Por lo que respecto a la parcialidad en los mismos, el art. 16.5 ET establece:

*“Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos”*.

De tal redacción se desprende que es perfectamente posible su desempeño a tiempo parcial, si bien resulta notorio el papel secundario que le otorga, pues se entiende que, en condiciones normales, corresponde un contrato fijo - discontinuo a tiempo completo.

### 3.1.2. *Contratos de duración determinada*

En lo que respecta al trabajo de duración determinada, el propio art. 15 ET especifica en qué casos se puede recurrir a la contratación temporal. Concretamente dispone:

*“El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”*.

---

<sup>22</sup> Art. 16.1 ET.

En consecuencia, otro de los efectos más relevantes de la reforma laboral es la desaparición del contrato por obra y servicio como modalidad de trabajo temporal, permitiendo únicamente los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona como contratos de duración determinada. A continuación se analizan brevemente.

Sobre el primero de ellos debemos entender por circunstancias de la producción un incremento de la actividad habitual de la empresa. Este incremento debe ser siempre ocasional, es decir, circunstancial o eventual.

A partir de aquí, encontramos dos posibilidades, con dos regímenes de aplicación distintos:

- Por un lado, si el incremento, además de ocasional, sea imprevisible y genere un *“desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”*<sup>23</sup>, la duración de este contrato no puede exceder el límite legal máximo de seis meses, sin perjuicio de una ampliación convencional. Si se contrató por duración inferior al máximo de cada caso, se podrá prorrogar una vez hasta el tope, siempre que haya acuerdo entre la empresa y el propio trabajador.
- Por otro lado, existe la posibilidad de que el incremento de la actividad sí que fuera previsible y además tuviera una duración reducida y delimitada. En estos supuestos, por la menor duración de las oscilaciones en la actividad, y la mayor capacidad de respuesta de la empresa consecuencia de la previsibilidad de las mismas, el contrato se podrá extender únicamente hasta 90 días no consecutivos al año.

Además, enlazar contratos de este tipo que deriven en una prestación efectiva de servicios durante 18 meses en un plazo de 24 supone la conversión del mismo en contrato indefinido. Observamos aquí también la clara intención de esta reforma de reducir la temporalidad de nuestro mercado laboral, pues se ha producido una reducción: anteriormente se hablaba de 24 meses sobre un periodo de 30.

En lo que respecta al segundo contrato, por sustitución de persona trabajadora, anteriormente denominado contrato de interinidad, hay que atenerse al punto 3 del propio art. 15 ET. En este artículo se nos indica que su objeto es precisamente la sustitución de otro trabajador<sup>24</sup>, siempre que éste último tenga *“derecho a reserva de puesto de trabajo”*.

---

<sup>23</sup> Art. 15.2 ET.

<sup>24</sup> En adición a la sustitución en sentido estricto, esta modalidad contractual puede ser empleada también, con los mismos requisitos de fondo, para complementar la jornada reducida - legalmente - de otro trabajador, o

Por lo tanto, el trabajador temporal sustituirá a aquel hasta que éste se reincorpore, pudiendo ocupar su nuevo puesto desde antes incluso de que se ausente. Ambos trabajadores podrán coincidir como máximo 15 días.

Como decimos, la duración del contrato se extiende hasta la fecha prevista en la que se extingue la causa de sustitución. Llegada esa fecha, podemos encontrarnos con dos posibilidades:

Un primer supuesto, en el que efectivamente el trabajador ausente se reincorpora y termina el contrato de sustitución.

Un segundo supuesto, en el que la causa de la ausencia se prolonga incluso indefinidamente. El contrato de sustitución se prolongará en consecuencia, a no ser que se declare el carácter permanente de la ausencia<sup>25</sup>. En estos casos la causa de sustitución que justificó el contrato en primera instancia ha desaparecido igualmente, por lo que el contrato de sustitución ya no es necesario. Así, se extingue, sin perjuicio de que el trabajador temporal pueda ser contratado indefinidamente después.

A este respecto el TS ha manifestado<sup>26</sup> que, en el caso de que el trabajador ausente reciba la incapacidad permanente total, la prestación de servicios por el sustituto excediendo la fecha de extinción de la causa de sustitución no necesariamente supone la conversión automática del contrato temporal en indefinido. De esta manera, interpreta que lo determinante es si la empresa se aprovechó de una forma torticera de la situación, incumpliendo las exigencias sobre el trabajo temporal, y cayendo por tanto en fraude de ley. Dispone que la prestación de servicios durante uno o varios días tras dicho momento no debe conllevar, en situaciones normales, la mencionada conversión. Al contrario, en un supuesto en el que la prestación de servicios se extiende por un plazo de 40 días considera que sí que corresponde la transformación del contrato en indefinido.

El trabajo temporal por sustitución de persona trabajadora se desempeñará, con carácter general, a jornada completa. No obstante, existen supuesto excepcionales en los que se podrá realizar a tiempo parcial:

---

para cubrir un puesto de trabajo “durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo”, con el límite máximo de 3 meses, sin perjuicio de mejora a través de Código Civil.

<sup>25</sup> Esta situación se produce, por ejemplo, si se el trabajador se ausentó por baja médica y ha terminado recibiendo la incapacidad permanente total.

<sup>26</sup> Sentencia 225/2022 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de enero de 2022 (rec. 1970/2019).

1. Cuando el trabajador objeto de sustitución tuviera un contrato a tiempo parcial o se trate de un supuesto de cobertura temporal de un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
2. Aquellos supuestos en los que, en términos generales, se complemente la jornada del trabajador sustituido, ya sea por reducción temporal de la misma o por que desempeña una jornada reducida<sup>27</sup>. También cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Otro reflejo del contrato indefinido como opción prioritaria tras esta reforma consiste en la automática conversión de contratos temporales a indefinidos por incumplimientos de sus respectivas regulaciones, es decir, por fraude de ley. Esto ocurrirá si no se consigue justificar la causa de temporalidad, si se incumplen las especificidades de cada una de estas dos modalidades, o si *“no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba”*<sup>28</sup>.

Para terminar con los contratos temporales, cabe mencionar que podríamos incluir algunos casos en los que el trabajo mediante contratas o subcontratas sea causa de estos tipos de contratación. Efectivamente, aunque el propio art. 15.2 ET rechaza aquello con respecto a los supuestos del art. 16.1 ET entre los que se incluyen las *“contratas mercantiles o administrativas que (...) formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*, parece permitirlo cuando el recurso al régimen de contratas o subcontratas no forme parte de la actividad habitual de la empresa<sup>29</sup>.

### 3.1.3. *El nuevo contrato de formación en alternancia*

Por último, como novedad también del Real Decreto-Ley 32/2021, aparece el contrato de formación en alternancia. Se suprime el anterior contrato de este ámbito, el contrato de formación y aprendizaje, a través del artículo primero de dicha norma, que deroga el anterior art. 11 ET<sup>30</sup> y lo redacta con un nuevo contenido.

---

<sup>27</sup> En ejercicio del derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>28</sup> Art. 15.4 ET, segundo apartado.

<sup>29</sup> De la Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas”, *Revista La Ley Digital*, 2022.

<sup>30</sup> Del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



El objetivo de este nuevo contrato formativo es el de permitir al trabajador compaginar una formación con un contrato laboral. Éste, por tanto, además de prestar sus servicios a la empresa, recibe una formación profesional, universitaria - grado, máster y doctorado - u otras provenientes de entidades formativas acreditadas, por ejemplo.

Deberá estar tutorizado tanto en su centro de formación como en la empresa. Ambos tratarán de transmitir sus conocimientos de una forma más personalizada y concreta, cada uno en su ámbito, hacia el alumno y trabajador. La posición de tutor en la empresa debe estar ocupada por alguien con formación y experiencia suficiente que permita garantizar en mayor medida el aprendizaje del trabajador.

Por norma general, la duración de este contrato varía entre 3 meses y 2 años. Este último límite es inamovible, pero si se hubiese acordado por menos tiempo, y el trabajador aún no hubiera conseguido su título formativo, las partes pueden acordar una prórroga hasta alcanzar, como mucho, dicho límite<sup>31</sup>. Se ha rebajado el tiempo de duración del contrato formativo - el anterior contrato de formación y aprendizaje se podía celebrar por un periodo entre 1 y 3 años<sup>32</sup> -, en un intento de que estos trabajadores puedan adquirir de forma más rápida un contrato de trabajo *estándar*.

Como es lógico, la actividad que desempeñe el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con su formación, en cuanto uno de los objetivos es que siga aprendiendo en la empresa. Por lo tanto, es necesario que pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos y potenciar su formación.

Este contrato sólo podrá celebrarse una vez por cada ciclo formativo<sup>33</sup>. No obstante, el trabajador podrá celebrar contratos de formación en alternancia con varias empresas por un mismo ciclo, si las actividades a desempeñar son diferentes. En estos supuestos, la duración de todos no puede superar el límite máximo de 2 años.

La jornada del trabajador no podrá superar el 65% el primer año y el 85% el segundo año, sobre la jornada regulada en el convenio de aplicación a la empresa o, en caso de no existir, sobre la jornada máxima legal.

---

<sup>31</sup> Art. 11.2. g) ET.

<sup>32</sup> Sin perjuicio de algunas modificaciones convencionales.

<sup>33</sup> Art. 11.2. h) ET.

Todavía en relación con la jornada, y en el aspecto que más nos interesa en este trabajo, esta nueva modalidad de contrato formativo sí permite su celebración a tiempo parcial, a diferencia del contrato de formación y aprendizaje. Así, como el resto de los trabajadores a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias<sup>34</sup>, pero en este caso específico tampoco podrán realizar horas complementarias, ni trabajos nocturnos ni a turnos<sup>35</sup>.

El salario, como la jornada, se ve reducido en comparación con el que marque el CC para el grupo profesional: al menos el 60% el primer año y 75% el segundo. En cualquier caso, nunca será inferior al SMI en proporción con el trabajo realizado<sup>36</sup>.

Como ocurría con los contratos temporales, en caso de fraude de ley el contrato de formación en alternancia se convierte en indefinido ordinario<sup>37</sup>.

### **3.2. Trabajo a tiempo parcial o jornada reducida**

Como se ha mencionado anteriormente, la Directiva 97/81/CE y el ET establecen sus definiciones sobre criterios distintos, subjetivo y objetivo, respectivamente. Son varios los autores que lo han señalado, y que consideran que, consecuencia de tal discordancia en las definiciones, algunas modalidades laborales que se deberían considerar trabajo a tiempo parcial según el contenido de la mencionada Directiva, no lo son en base a la regulación del art. 12 ET.

Ocurre así con las reducciones de jornada. Los trabajadores en tal situación son trabajadores asalariados con una jornada y una retribución inferiores a la de un trabajador a tiempo completo comparable y, por tanto, podrían incluirse en el concepto de trabajadores a tiempo parcial de la Directiva. Sin embargo, la reducción de jornada sustentada en los supuestos recogidos en el art. 37 ET no conlleva un nuevo contrato *ad hoc*, lo que impide su consideración como contrato de trabajo a tiempo parcial.

La diferenciación entre una y otra modalidad no resulta baladí, en cuanto el contrato de trabajo a tiempo parcial se somete a un régimen jurídico particular, que regula de forma bien distinta cuestiones como las cotizaciones a la SS.

---

<sup>34</sup> Exceptuando por causa del art. 35.3 ET.

<sup>35</sup> Art. 11.2. k) ET.

<sup>36</sup> Art. 11.2. m) ET.

<sup>37</sup> Art. 11.4. h) ET.

El rasgo principal del trabajo a tiempo parcial es la inferior duración de la jornada con respecto a la jornada completa. Sin embargo, la jornada reducida también se caracteriza precisamente por una jornada menor en relación con la jornada completa. En ambos casos el salario del trabajador es inferior a aquel que recibe un trabajador a tiempo completo comparable.

Sobre esta cuestión se pronuncia Luisa Vicedo Cañada (2009), que señala la justificación como una diferencia esencial. Una reducción de jornada debe responder a un motivo concreto, cuyo origen puede ser variado<sup>38</sup>. En cambio, la jornada a tiempo parcial depende del consentimiento del trabajador como legitimación suficiente para someterse a sus características y a su régimen jurídico. Esta autora apunta, además, que en el trabajo a tiempo parcial la *“propia duración inferior de la jornada laboral supone en sí misma el objeto del contrato. Por el contrario, las reducciones de jornada en los contratos de trabajo a tiempo completo suponen una excepción temporal a la regla general, la jornada completa”*<sup>39</sup>.

En definitiva, si bien ostentan varias características - de gran importancia - comunes, se trata de modalidades laborales diferentes, a las que les serán de aplicación regímenes jurídicos distintos, y que, por tanto, no deben ser objeto de confusión.

### **3.3. Exigencia de registro de jornada**

Dentro de la regulación del ET para los contratos de trabajo a tiempo parcial, aparece un mandato de interesante análisis, especialmente por las interpretaciones judiciales que ha propiciado. Se trata de la obligación que expresa el art. 12.4. c), cuarto párrafo, del ET, que dice así:

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

---

<sup>38</sup> La autora señala que las *“reducciones de la jornada ordinaria pueden venir establecidas por convenio colectivo; por la puesta en práctica de usos y costumbres locales y profesionales; por disposiciones legales o reglamentarias, o simplemente por un pacto individual que suponga una mejora, un reconocimiento de condiciones más beneficiosas”*.

<sup>39</sup> Vicedo Cañada, L., *“Trabajo a tiempo parcial y desempleo parcial”*, *Diario La Ley*, núm. 7184. Madrid, 2009.

Los párrafos siguientes concretan dicho mandato, con la exigencia, por un lado, de dar copia al trabajador de los resúmenes mensuales y de conservarlos - el empresario - durante al menos 4 años. Por otro lado, si el empresario no presentase injustificadamente dicho registro ante la solicitud de la parte actora en un procedimiento judicial, asumirá la carga de probar que la jornada era efectivamente a tiempo parcial - y no a jornada completa -, al suponer este incumplimiento un *“claro indicio de incumplimiento de las obligaciones que en esta materia corresponde a la empresa”*<sup>40</sup>.

Es decir, la consecuencia del incumplimiento de la obligación de registro será la presunción *iuris tantum* de que el contrato ha sido celebrado a jornada completa.

Así lo reitera el TSJ de Andalucía<sup>41</sup> que establece que *“conforme a las reglas generales sobre la carga de la prueba establecidas en el artículo 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la inexistencia de un registro de jornada por parte de la empresa supondrá una presunción a favor del trabajador de que efectivamente ha realizado la jornada que alega, mientras que en el supuesto de existencia de dicho registro de jornada deberá ser el trabajador el que acredite cumplidamente que ha realizado una jornada superior a la que figura en dicho registro.”*

Parece claro, por tanto, que es el trabajador, en caso de cumplimiento del mandato de registro por parte de la empresa, quien debe probar la inexactitud de dicho registro.

No obstante, son varias las sentencias de las que, si bien tratan sobre el registro de jornada de trabajadores a tiempo completo - por tanto, guarda relación con la realización de jornadas superiores a los límites de tal modalidad -, se desprende una idea clara susceptible de extensión al trabajo a tiempo parcial: al trabajador no se le puede exigir, en ese proceso probatorio de la duración efectiva o real de sus jornadas, exactitud, sino más bien indicios que lo prueben, en cuanto los registros son una obligación precisamente de la empresa como contraparte, y no del trabajador.

A este respecto se pronuncia el TSJ de Galicia<sup>42</sup>, que concreta que si *“la carga de llevanza de tal registro es de la empresa, no se puede solicitar al trabajador (...) que en la demanda lleve a cabo una concreción*

---

<sup>40</sup> Sentencia 2243/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 24 de mayo de 2019 (rec.272/2019), FJ 3.

<sup>41</sup> Sentencia 13230/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 6 de octubre de 2021 (rec. 1358/2021), FJ 2.

<sup>42</sup> Sentencia 7592/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de noviembre de 2022 (rec. 81/2022), FJ 2.

*exhaustiva sobre en qué concretos días y horas se realizaron las horas extraordinarias. Pues ello ocasionaría indefensión a la parte trabajadora, en tanto que bastaría con que la empresa no diese acceso al registro de jornada, para frustrar que el trabajador pudiese reclamar las horas extraordinarias”.*

En la misma línea se pronuncia el TSJ del País Vasco<sup>43</sup>:

*“Es la empleadora la que debe llevar el registro del horario del trabajador, de manera que no puede hacer recaer sobre este último una pretendida falta de precisión del horario en la demanda”.*

Vemos, por lo tanto, que la intención del legislador no es otra que garantizar una mayor protección al trabajador, intentando limitar los posibles abusos que pudieran darse en el caso de no cumplirse con la mencionada exigencia. Al dejar constancia por escrito de las condiciones de la jornada, y posteriormente imponer al empleador la obligación de registrarla, acompañada de la explicada presunción en caso de incumplimiento, se pretende facilitar al trabajador la tarea de probar, en su caso, la existencia de dichos abusos.

## **4. PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Más allá de aquellos principios que rigen cualquier relación laboral<sup>44</sup> y que, por lo tanto, también deben estar presentes en esta modalidad contractual, destacan algunos principios que, efectivamente, ocupan una posición central en la regulación del trabajo a tiempo parcial: el principio de voluntariedad y el principio de igualdad - proporcionalidad.

Con ellos se pretende reforzar las garantías de los trabajadores a tiempo parcial, consolidando sus derechos y otorgando un papel esencial a la voluntad de los mismos en diferentes cuestiones relacionadas con esta fórmula de trabajo.

### **4.1. Principio de voluntariedad**

A nivel supranacional, podemos observar en la Directiva 97/81/CE la importancia de la voluntariedad en el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

---

<sup>43</sup> Sentencia 2600/2022 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 12 de julio de 2022 (rec. 402/2022), FJ 4 d).

<sup>44</sup> Como la ajenidad, la retribución, carácter personalísimo o la propia voluntariedad en el acceso al trabajo.

Por ejemplo, en su cláusula 5.2 se recoge que el trabajador no podrá ser despedido por haber rechazado un cambio de trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial, y viceversa<sup>45</sup>. Es decir, esta cláusula establece que el empresario no podrá decidir de manera unilateral sobre la movilidad del trabajador de un tipo de contrato a otro, sino que deben contar necesariamente con el consentimiento del trabajador como manifestación de su voluntariedad.

Igualmente se puede observar este principio en la cláusula 5.3 de la propia Directiva, según la cual el empresario deberá tomar en consideración las intenciones o las voluntades de sus empleados para elegir un trabajo a tiempo completo o parcial según le interese. Deberá, además, transmitirles información sobre la disponibilidad de cambios de uno a otro. En concreto deberá considerar:

*“a) las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento;*

*b) las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo o de incremento de su tiempo de trabajo si se presenta esta posibilidad;*

*c) la transmisión de información a su debido tiempo sobre los puestos a tiempo parcial y a tiempo completo disponibles en el establecimiento, a fin de facilitar las transferencias de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa;*

*d) las medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa, incluidos los puestos cualificados y los puestos directivos y, en los casos apropiados, las medidas destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional a fin de favorecer la progresión y la movilidad profesionales;*

*e) la transmisión, a los órganos representativos de los trabajadores, de información apropiada sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa.”*

A nivel interno se plasma, como hemos comentado, en el art. 12.4. e) ET. Este artículo supone una trasposición del contenido de la mencionada Directiva 97/81/CE.

---

<sup>45</sup> Inmediatamente después matiza: “sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones, convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado”.

#### *4.1.1. La voluntariedad en el inicio de la relación contractual*

El principio de voluntariedad refleja su protagonismo desde el acuerdo de celebración del contrato. Efectivamente, como ocurre en cualquier relación laboral, éste se configura en base al acuerdo de voluntades de ambas partes, empresario y trabajador. De esta forma, resultará nulo cualquier contrato que no presente este elemento.

No obstante lo anterior, lo cierto es que la voluntad del trabajador, la parte débil en esta relación, se ve drásticamente afectada por sus necesidades económicas y su capacitación y formación, en particular, y por la coyuntura en la que se encuentre sumergido el país, en general.

Ello implica que, en ocasiones, si bien está presente la voluntariedad formal del trabajador a la hora de contratar a tiempo parcial, su aceptación deriva de una escasez de oportunidades que satisfagan sus verdaderas intenciones, por lo que se encuentran a la espera de la posibilidad de realizar un trabajo a tiempo completo. Este supuesto es lo que se conoce como trabajo involuntario a tiempo parcial, cada vez más habitual en esta modalidad, superando ya el 50% del total de los trabajadores que en la misma se integran.

Por lo tanto, si bien la voluntariedad debe concurrir como elemento nuclear de esta relación contractual en su inicio, lo cierto es que resulta habitual que la misma esté afectada por la imposibilidad de contratar a tiempo completo.

Como elemento esencial y central, no sólo del contrato, sino también del régimen jurídico propio de esta modalidad contractual, sus efectos influyen a lo largo del mismo en relación con distintas cuestiones. Vamos a atender a continuación a las más relevantes.

#### *4.1.2. Transformación de la modalidad contractual.*

Como hemos comentado anteriormente, la principal particularidad de un contrato de trabajo a tiempo parcial es la duración de la jornada de trabajo, inferior a la de un trabajador a tiempo completo.

En consecuencia resulta relevante observar qué ocurre ante una modificación de la jornada laboral de un trabajador ya contratado. Existen varias posibilidades reguladas en el ET para modificar la duración de dicha jornada, lo que a veces puede conllevar una novación

contractual en favor de un trabajo a tiempo parcial o completo, según corresponda, en cuyo caso veremos la relevancia del principio de voluntariedad.

*A) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y novación contractual*

El art. 12.4. e) ET, al igual que hacía la Directiva 97/81/CE, establece que “*la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a)*”.

Así, para que se produzca una novación contractual de estas características es indispensable que el trabajador esté de acuerdo con ello. La voluntariedad del trabajador para ello se impone incluso al cauce de transformación del art. 41.1. a).

Éste último artículo, por su parte, permite realizar unilateralmente modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De entre el listado de materias que nos ofrece el artículo en su primer punto, se encuentra la jornada de trabajo. Una modificación sobre la misma no tiene por qué ser necesariamente sustancial, no obstante, sobre todo por las consecuencias que tiene modificar la jornada sobre otros elementos como el salario, lo habitual es que sí que lo sea. Por lo tanto el art. 41 ET permite al empresario modificar la jornada del trabajador sin su consentimiento cuando se den las causas mencionadas.

Poniendo en relación ambos artículos llegamos a la conclusión de que el art. 41 ET será de aplicación de forma justificada (existiendo alguna de las causas comentadas) siempre y cuando no suponga una novación contractual, para lo que necesitaría el consentimiento del trabajador, en cumplimiento del art. 12.4. e).

Es decir, el empresario podrá aplicar el art. 41 ET para realizar unilateralmente una modificación sustancial de la jornada si no supone un cambio de modalidad contractual: el trabajador a tiempo parcial (o a tiempo completo) lo sigue siendo tras la modificación de la jornada. En el caso de salirse de estos supuestos - cambio de modalidad contractual - operaría el art. 12.4. e) ET y la modificación dependería directamente del acuerdo del trabajador, por lo que resultaría indispensable el principio de voluntariedad.



El consentimiento del trabajador a la novación contractual no debe estar viciado, como es lógico, pues de ser así no representaría la voluntad real del mismo. *“Así, la conversión contractual a la que nos referimos requiere un acuerdo entre empresario y trabajador que recoja la expresión del consentimiento por parte del trabajador, consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado, y recaído sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato”*<sup>46</sup>.

En el caso de que la modificación a través del art. 41 ET se concrete en una reducción de la jornada, de no haber acuerdo, estaremos precisamente ante ello - una reducción de jornada -, permaneciendo el trabajador como trabajador a tiempo completo, con todo lo que ello conlleva, sobre todo a efectos de cotización en la SS.

No obstante lo anterior, conviene matizar que éste será el caso en el que no haya regulación convencional aplicable, bien sea empresarial o sectorial, que contenga un tratamiento sobre la materia concreta, en este caso la jornada de trabajo. En caso de que sí que exista, lo que resulta muy habitual, será de aplicación el art. 82.3 ET<sup>47</sup>, que también exige las causas justificativas mencionadas anteriormente, y que tiene como objetivo *“inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable”*.

El art. 12.4. e) ET añade a lo anteriormente comentado que el trabajador no podrá verse perjudicado por rehusar la transformación de su contrato - al igual que se recogía en la Directiva 97/81/CE -, *“sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”*<sup>48</sup>.

Por lo tanto, ante la negativa de un trabajador sí que tiene cabida un despido colectivo en los términos del art. 51 ET ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, estando presentes dichas causas, el art. 52. c) ET permite realizar un despido para un número inferior de personas de las que se recogen en el art. 51.1 ET, a saber:

*“a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*

---

<sup>46</sup> Sentencia 473/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 26 de noviembre de 2020 (rec. 234/2020), FJ 2.

<sup>47</sup> Fabregat Monfort, G., “Posibilidades jurídicas de reducción de jornada: modificación sustancial, contrato a tiempo parcial y reducción de jornada ex art. 47 ET”, *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2016, pp. 32 a 44.

<sup>48</sup> Art. 12.4. e) ET.

b) *El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*

c) *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”*

Sobre esta cuestión la jurisprudencia se ha pronunciado en varias ocasiones. Así, ante un supuesto de despido tras la negativa de un empleado a la conversión contractual que permitía a la empresa adaptar sus recursos humanos a la minoración de la actividad de la misma, el TS determina que *“opera precisamente la prohibición legal expresa de que pueda convertirse un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial sin el expreso consentimiento del trabajador, de manera que si se produce esa negativa, cabe siempre que se lleve a cabo la extinción del contrato por esas causas objetivas, naturalmente cuando queden acreditadas”*<sup>49</sup>. Ello se realizaría por la vía del mencionado art. 52. c) ET.

En definitiva, por un lado, tanto el art. 41.1 ET como el art. 82.3 ET permiten modificaciones de la jornada laboral sin el consentimiento del trabajador. No obstante, no debemos entenderlo como una excepción al art. 12.4. e) de esta misma norma, sino que estamos simplemente ante un supuesto en el que este artículo no opera. No opera el principio de voluntariedad porque no se trata de un cambio de modalidad contractual. Sin embargo, cuando se trate de una novación de estas características, el consentimiento del trabajador será condición *sine qua non*.

Por otro lado, la falta de voluntariedad ante una novación contractual no puede tener, a priori, consecuencias para el trabajador, pero como se ha visto, esta capacidad del trabajador, llamada habitualmente *derecho de resistencia*, puede ceder previa justificación suficiente de la empresa en los términos anteriores. Es decir, la voluntariedad, también cuando se trata de novación contractual, se puede ver truncada en favor de la flexibilidad empresarial, por lo que existen varias opciones a disposición del empresario de conseguir la pretendida modificación de la jornada laboral del empleado sin requerir el principio de voluntariedad.

---

<sup>49</sup> Sentencia 576/2018 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de Febrero de 2018 (rec. 2329/2016), FJ 4.

Sobre la explicada aplicación del art. 41.1. a) ET ha generado gran polémica entre los operadores jurídicos. Esta polémica deriva de la jurisprudencia del TS y de los TSJ<sup>50</sup>. El primero, entre otras sentencias<sup>51</sup>, consagra en su Sentencia de 14 de mayo de 2007<sup>52</sup> un planteamiento a este respecto:

No es posible la novación de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial mediante la reducción unilateral de la jornada ex art. 41 ET, pues ello atentaría contra el principio de voluntariedad el art. 12.4. e) ET. No obstante, y es aquí donde se generan opiniones adversas, ante la imposibilidad de proceder de tal forma, el Tribunal admite la reducción unilateral de jornada impuesta al trabajador, que no presta su consentimiento, no como una novación contractual, sino como una mera reducción de jornada de un contrato que seguirá manteniendo su condición de contrato a tiempo completo.

Este razonamiento ha sido criticado por la doctrina. Así, se considera que convierte “en papel mojado” el contenido del art. 12.4. e)<sup>53</sup>, al rodear su contenido para alcanzar la mencionada reducción, pero sobre otra base contractual. También se ha criticado en cuanto la “regla de la prohibición” del art. 12.4. e) no se encuentra ligada a la conversión - voluntaria necesariamente - sino a la imposición involuntaria<sup>54</sup>, de manera que resultaría aplicable también en el caso en cuestión.

No obstante lo anterior, en la práctica se ha superado este planteamiento. Así, por ejemplo, el TSJ de Galicia<sup>55</sup> resolvió con un planteamiento contrario un supuesto de reducción definitiva de jornada de 40 a 35 horas, con reducción proporcional de las retribuciones, a parte de la plantilla, mediante aplicación del art. 41 ET.

El Tribunal entiende, en cambio, que no es posible materializar dicha reducción, de carácter definitivo, ex art. 41 ET, sino que, al imponerse frente a la voluntad del trabajador, debe

---

<sup>50</sup> Entre otras: Sentencia 1401/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 23 de junio de 2010 (rec. 384/2010); Sentencia 5613/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 5 de junio de 2014 (rec. 553/2014).

<sup>51</sup> Sentencia 5755/2008 del Tribunal Supremo, de 18 septiembre de 2008 (rec. 1875/2007); Sentencia 7264/2011 del Tribunal Supremo, de 7 de octubre de 2011 (rec. 144/2011).

<sup>52</sup> Sentencia 4692/2007 del Tribunal Supremo, de 14 de mayo de 2007 (rec. 85/2006).

<sup>53</sup> Monreal, E., “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 103 a 128.

<sup>54</sup> Beltran de Heredia Ruiz, I., “¿La reducción de jornada unilateral no es una novación del contrato en otro a tiempo parcial?”, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2015.

<sup>55</sup> Sentencia 10005/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 26 de diciembre de 2013 (rec. 2820/2013).

emplearse la vía que ofrece el art. 47 ET - que se verá a continuación -, y debe tener, en todo caso, un carácter temporal.

Este giro en la conclusión, se fundamenta esencialmente en varios elementos<sup>56</sup> - y ha sido posteriormente confirmada por el TS<sup>57</sup> -, sobre los que no existe concurrencia con la Sentencia del TS de 14 de mayo de 2007:

- Esta última Sentencia resolvía con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010<sup>58</sup>, por la que se introduce la reducción temporal del art. 47 ET.
- Aquel procedimiento no se había tramitado por la vía del art. 138 de la entonces vigente Ley de Procedimiento Laboral.
- De admitir el razonamiento del TS en la mencionada Sentencia, *“se daría la paradoja de que se exigiría la concurrencia de mayores requisitos formales para proceder a adoptar lícitamente una medida de flexibilidad interna, como es la reducción temporal de la jornada de trabajo, prevista en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que para proceder a la reducción definitiva de la jornada laboral, cuando debería ser a la inversa”*.
- El resultado de reducir la jornada mediante el art. 41 ET y, por tanto, de manera definitiva sería más *“importante y radical”*, que si se redujese temporalmente en base al art. 47.2 ET.

Por lo tanto, a modo de síntesis, la voluntariedad del empleado debe estar presente necesariamente en la novación contractual, tanto si se pretende el cambio de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo concreto, como en el supuesto contrario.

De no estarlo, se podrá acudir al art. 47 ET, pero no se podrá emplear la vía del art. 41.1. a) ET, por tratarse de una reducción de carácter definitivo. Sin embargo, al respecto de este último artículo, cabría añadir, sí que se podría aplicar en el caso de contratos originalmente a tiempo parcial, sobre los cuales no se pretende una novación, sino simplemente una

---

<sup>56</sup> FJ 4.

<sup>57</sup> Auto 9371/2014 del Tribunal Supremo, de 7 de octubre de 2014 (rec. 816/2014).

<sup>58</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

modificación de la jornada definitiva, siempre que medie una causa justificativa<sup>59</sup>, al no operar en estos supuestos el llamado *derecho de resistencia*<sup>60</sup>.

#### B) *Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores*

El art. 47 ET recoge un procedimiento de suspensión del contrato o reducción de la jornada laboral ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción “*de carácter temporal*”<sup>61</sup>. Esta posibilidad de reducción de jornada se incorpora al ordenamiento jurídico a través de la Ley 35/2010<sup>62</sup>, y el Real Decreto - Ley 3/2012<sup>63</sup>.

La reducción de la jornada del art. 47 ET, si bien debe pasar por un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, constituye en última instancia una decisión unilateral del empresario<sup>64</sup>, como se aclara en el punto tercero de este mismo artículo:

*“Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.*

*La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior”.*

Además, este artículo recoge límites cuantitativos en caso de reducción, por la causa que sea<sup>65</sup>: “*podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual*”. Por lo tanto, más allá de estos límites porcentuales, tanto por exceso como por defecto, no se podría reducir la jornada mediante la aplicación de este artículo.

---

<sup>59</sup> Monreal, E., “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 103 a 128.

<sup>60</sup> Como se ha comentado, un trabajador puede negarse, sin represalias, a modificaciones en la duración de su jornada cuando ello conlleve novación contractual. A esta cuestión se le conoce como derecho de resistencia.

<sup>61</sup> Art. 47.1 ET.

<sup>62</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>63</sup> Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>64</sup> Excepto si encuentra su origen en una causa de fuerza mayor, también temporal, en cuyo caso requerirá de autorización administrativa, según el art. 47.5 ET.

<sup>65</sup> Art. 47.7. a) ET.

El empresario, a través de este artículo, por tanto, no requiere del consentimiento de los trabajadores para proceder con la reducción de la jornada, ergo, el principio de voluntariedad no se extiende hasta este extremo.

Si bien se debe abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores destinado a enfocar la posible reducción de jornada, lo cierto es que no es condición *sine qua non* que se alcance ningún tipo de acuerdo para que se pueda llevar a cabo.

Es por ello por lo que en el propio artículo se establecen requisitos, esencialmente que existan causas que supongan una adecuada justificación en los términos del mismo. Además, como se adelantaba anteriormente, es una reducción necesariamente temporal, pues, de no serlo, y en caso de se pretendiera reducir la jornada de contratos a tiempo completo, se volvería al conflicto ya expuesto del art. 41 ET, antes de la reforma de 2010.

Ambas cuestiones - temporalidad y causas justificativas - permiten por tanto que su aplicación se pueda apartar de la exigencia de voluntariedad de los trabajadores. Además, las reducciones por esta vía serán revisadas por la jurisdicción social.

Precisamente, desde otro punto de vista, al tratarse necesariamente de reducciones temporales, no se puede hablar de una novación contractual y, en consecuencia, no opera el principio de voluntariedad.

Efectivamente, el art. 1.d del ya introducido Convenio 175 OIT recoge que *“no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos, económicos, tecnológicos o estructurales”*.

De forma significativa, los trabajadores que se vean afectados por una reducción de jornada en los términos de este artículo, recibirán prestación por desempleo en la parte de su jornada objeto de reducción, si bien su cotización seguirá siendo la correspondiente al contrato originario, esto es, a jornada completa.

Este artículo desplaza, como se explicaba en el punto anterior, al art. 41 ET, que sólo podría operar, teóricamente, en los supuestos no abarcados por el art. 47.2 ET. Esto es, en

reducciones de jornada fuera de los límites porcentuales o de carácter definitivo. Sin embargo, como señala Altés Tárrega (2019)<sup>66</sup>, en la práctica, tampoco parece que sea posible:

En primer lugar, porque si fueran definitivas estarían sometidas al principio de voluntariedad, al ser novaciones contractuales.

En segundo lugar, porque fuera de los límites, si es por exceso, aunque fuesen temporales, se estaría aplicando un proceso más sencillo ex art. 41. ET que el que se incluye en el art. 47 ET para un porcentaje de reducción superior. Por tanto, como señala este autor, se deben entender prohibidas las reducciones temporales que superen el 70% de jornada.

Si fuese por defecto, menos del 10% de reducción, parece que sí que podría tener cabida, si surge de un pacto individual, un pacto colectivo o una decisión empresarial de carácter colectivo, *“pues si la jornada cuya reducción se pretende está fijada en convenio colectivo estatutario tampoco será posible imponerla unilateralmente, ya que en este caso se impone la existencia de un pacto modificativo con los representantes de los trabajadores (art. 82.3 ET)”*.

Todo ello sin perjuicio del supuesto teórico de aplicación comentado al término de la explicación del propio art. 41 ET.

#### **4.1.3. Voluntariedad y ampliación de jornada**

##### *4.1.3.1. Horas extraordinarias*

El art. 12.4 ET establece como norma general que un trabajador a tiempo parcial no puede realizar horas extraordinarias. No obstante, existe un supuesto en el que sí que será posible: cuando las horas extraordinarias se realicen *“para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”*.

Por lo tanto, será en casos de urgencia cuando podrán realizar horas extraordinarias, ante una clara necesidad por circunstancias no habituales.

La realización de horas extraordinarias en estos supuestos deviene obligatoria para el trabajador por el carácter extraordinario y urgente de la situación. En consecuencia no podrá negarse, al ser una acción susceptible de sanción por el empleador.

---

<sup>66</sup> Altés Tárrega, J. A., “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Revista jurídica de los Derechos sociales*, Vol. 9, núm. 2, Sevilla, 2019.

Además, deberán ser remuneradas. El art. 35.1 ET establece dos modalidades de remuneración de las horas extraordinarias, lo que incluye también aquellas que surgen por fuerza mayor. La primera modalidad consiste en una contraprestación económica como mínimo por el valor de la hora ordinaria; la segunda, en una compensación mediante descanso, siendo esta última opción la correspondiente en caso de ausencia de pacto entre las partes.

La mencionada prohibición general de las horas extraordinarias no supone que los trabajadores a tiempo parcial no dispongan de la posibilidad de prestar sus servicios por más horas de las acordadas, sino que va de la mano con la regulación de las horas complementarias, cuyo régimen veremos a continuación.

#### 4.1.3.2. Horas complementarias

El art. 12.4. c) ET recoge una prohibición general para el trabajador a tiempo parcial de realizar horas extraordinarias, con la excepción ya comentada del art. 35.3 ET.

En su lugar, dispone del régimen de horas complementarias que, al igual que las extraordinarias, consisten en la realización de horas adicionales a las de la jornada habitual plasmada en el contrato. Su diferencia, no obstante, reside en que las horas extraordinarias *“son horas añadidas que realizan las personas que trabajan a jornada completa ya que la misma no es susceptible de complementarse”*<sup>67</sup>.

Es decir, los trabajadores a tiempo parcial, por su jornada reducida, pueden complementar su jornada con horas adicionales - complementarias - pero dentro de los máximos legales de la jornada completa. En cambio, los trabajadores que ya prestan sus servicios a jornada completa podrán realizar horas extraordinarias, por encima de los máximos legales de la jornada ordinaria.

Las horas complementarias que se realicen se consideran ordinarias a efectos de retribución, y por lo tanto también para la cotización a la SS y para el cálculo de las prestaciones. Por ello, y para dejar constancia de que así ha sido, aparece la siguiente obligación para el empresario: *“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”*<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Callau Dalmau, P., “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, *Lan Harremanak: Revista de las Relaciones Laborales*, núm. 39, 2018, pp. 188 a 212.

<sup>68</sup> Art. 12.5. i) ET.



Encontramos el régimen de las horas complementarias en el art. 12.5 ET, donde se indica que existen dos modalidades de las mismas: las pactadas y las voluntarias, ambas relacionadas con el principio de voluntariedad.

#### A) Horas complementarias pactadas

Más allá de lo recién comentado, esta modalidad de horas complementarias se caracteriza, como su propio nombre indica, por la existencia de un pacto entre el empresario y el trabajador, mediante el que este último acepta la realización de horas complementarias. El pacto se deberá formalizar de forma expresa, por escrito y tiene “*naturaleza constitutiva, pues de lo contrario se supone inexistente*”<sup>69</sup>.

Dentro de los trabajadores a tiempo parcial, sólo aquellos con una jornada de al menos 10 horas semanales en cómputo anual podrán suscribir este pacto. Además, en el mismo se deberá concretar el número de horas complementarias que el empresario va a poder requerirle al trabajador, que no podrán superar el 30% de la duración de la jornada a tiempo parcial. Sin embargo, ese máximo se convierte en mínimo si existe regulación colectiva al respecto, pasando entonces a fijarse el tope de horas complementarias en el 60% de la jornada.

El pacto de horas complementarias es independiente del contrato de trabajo, de esa forma gana fuerza el carácter voluntario del mismo, al no encontrarnos - teóricamente - con la posibilidad de su aceptación como condición para conseguir el puesto de trabajo. Esa independencia no impide que se pueda acordar en el momento de celebración del contrato a tiempo parcial, así como se puede celebrar de forma posterior.

Conviene concretar que, si bien es evidente la importancia de la voluntariedad del trabajador a tiempo parcial en el régimen de las horas complementarias pactadas, dicho pacto deviene obligatorio una vez las partes han consensuado su celebración si la empresa requiere de su cumplimiento.

Sin perjuicio de ello, tras un año desde dicha celebración, el trabajador podrá renunciar al pacto cuando se de alguna de las circunstancias del art. 12.5. e) ET u otras que constituyan incumplimiento de la regulación sobre esta materia: incumplimiento de los porcentajes pactados, del preaviso, de los requisitos de forma y fondo del pacto - por escrito y

---

<sup>69</sup> Callau Dalmau, P., “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, *Lan Harremanak: Revista de las Relaciones Laborales*, núm. 39, 2018, pp. 188 a 212.

concretando el número de horas -, o por no cumplir el requisito de jornada igual o superior a 10 horas semanales en cómputo anual.

De entre estas cuestiones de incumplimientos, es de especial relevancia el preaviso. Una vez se celebre el pacto en los términos mencionados, la voluntad del trabajador pasa a un segundo plano. Será el empresario el que tendrá la capacidad de decisión sobre la realización, o no, de las horas pactadas, siempre que informe al trabajador con un preaviso de 3 días, susceptible de reducción a través de la negociación colectiva.

Respecto a los motivos tasados sobre los que puede renunciar al cumplimiento del pacto, sobre el trabajador recae una excesiva rigidez que se contrapone a la flexibilidad que este régimen aporta al empresario. Concretamente podrá renunciar por las obligaciones familiares reguladas en el art. 37.6 ET, o por incompatibilidades, ya sean por motivos formativos o por el desempeño de otro trabajo a tiempo parcial. Todo ello, además, con un preaviso de 15 días.

Como se puede observar ello deja un espacio prácticamente inexistente a la voluntad del trabajador, que se convierte en efectivamente inexistente si el contrato tiene una duración inferior al año.

Aun cuando no se estuviese en este último supuesto, se trata de un pacto que otorga toda la capacidad de decisión al empleador, dejando al empleado la obligación de acatar los requerimientos que, en su caso, se le efectúen, salvo, como se ha visto, causas muy concretas, en cuyo caso se exige un preaviso que en ocasiones no permite el conocimiento de las mismas si fuesen inesperadas.

Por tanto, en esta modalidad de horas complementarias, el principio de voluntariedad extiende su eficacia al momento del pacto, mediante la prestación del consentimiento por parte del empleado, pero la pierde en los momentos ulteriores, en condiciones normales.

No obstante, si bien es requisito indispensable el acuerdo de las partes para fijar las horas complementarias, cabría mencionar que el empleado puede verse en la situación de tener que aceptarlas, consecuencia de una mala situación económica, ya sea personal o nacional, pues, como se ha visto anteriormente, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo son de manera involuntaria<sup>70</sup>.

---

<sup>70</sup> Entendiendo por ello, no que se les haya forzado a al desempeño laboral en tales condiciones, sino que lo realizan pese a que preferirían trabajar a tiempo completo.

## B) Horas complementarias voluntarias

Además de las horas complementarias pactadas, existe otra modalidad, totalmente compatible con la anterior: las horas complementarias voluntarias - o no pactadas -.

A diferencia del supuesto anterior, aquí el trabajador no ha celebrado ningún pacto ni acuerdo expreso por el que él se compromete a la realización de horas complementarias en caso de que sea necesario y no concurra alguna de las situaciones del art. 12.5. e) ET.

Por lo tanto, el reflejo de la voluntariedad del trabajador no se encuentra de forma previa a la posible necesidad (de la empresa) de realizar horas complementarias, sino que se manifiesta en el momento en el que se le requieren - pues no se requiere preaviso en esta modalidad<sup>71</sup> -, con respecto a unas horas concretas y determinadas. Esa voluntad puede manifestarse como la aceptación o el rechazo a realizar horas complementarias, sin que esto último constituya conducta laboral sancionable.

Al igual que en la modalidad anterior, sólo podrán realizar horas complementarias voluntarias aquellos trabajadores cuya jornada sea superior a 10 horas semanales en cómputo anual, pero, eso sí, sólo en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Los límites de horas complementarias susceptibles de realizarse por esta modalidad son diferentes, e inferiores, a la anterior. Así, sólo se podrán realizar horas complementarias voluntarias por valor del 15% de la duración de la jornada, ampliable al 30% de la jornada del trabajador si existe regulación convencional al respecto.

Las horas complementarias voluntarias se establecen en esta modalidad contractual como un intermedio entre las horas complementarias pactadas y las horas extraordinarias. Así, “toma caracteres tanto de las horas complementarias pactadas - su uso exclusivo como instrumento de ampliación de jornada, no susceptible de compensación con descansos -, como de las horas extras - no necesidad de pacto previo, ausencia de preaviso y carácter voluntario -”<sup>72</sup>.

Podemos observar que, en ambas modalidades de horas complementarias, se limita la capacidad de influencia de los convenios, pues no les permite modificar los porcentajes a la baja, sino únicamente ampliar el porcentaje de la jornada que pueda ser ampliado en cada caso.

---

<sup>71</sup> Basterra Hernández, M., “Problemas aplicativos de la jornada de trabajo a tiempo parcial”. *Editorial Bomarzo*, Madrid, 2018, p. 65.

<sup>72</sup> Martínez Yáñez, N. M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, núm. 1, pp. 91 a 129.

Como hemos visto, el planteamiento que propone el legislador para los trabajadores a tiempo parcial consiste en una jornada característicamente reducida que podrá ser extendida - con límites porcentuales - mediante las horas complementarias, pero nunca mediante horas extraordinarias, salvo si son por fuerza mayor. No obstante, en la práctica tienen lugar supuestos en los que, bien no se respetan estas cuestiones, o bien tiene lugar un uso torticero de la normativa.

El trabajador es generalmente la parte débil en su relación con el empresario. Ello se ve potenciado en momentos de crisis económicas, como el actual, a lo que hay que añadir la elevada tasa de desempleo. Estas cuestiones no hacen sino contribuir al desequilibrio entre las partes, es decir, provocan una disminución en la capacidad negociadora de los trabajadores frente a los empresarios, al *tener más que perder*. La mayor parte de los empleados, en consecuencia, aceptan algunas situaciones por miedo a perder el empleo o, en caso contrario, a no conseguirlo y continuar en el paro.

Una de las situaciones más comunes consiste en que el trabajador lleva a cabo de forma prácticamente habitual más horas de servicio de las legalmente permitidas. Estas horas adicionales generaron discrepancias en cuanto a su calificación como horas ordinarias o extraordinarias, con las diferencias que esta distinción conlleva en cuanto a remuneración o cotización.

Finalmente el TS<sup>73</sup> calificó aquellas horas que exceden de la jornada pactada (la jornada ordinaria más las posibles horas complementarias) como horas extraordinarias, a pesar de la expresa prohibición que recoge el art. 12.4 ET con respecto a esta modalidad contractual. En consecuencia, se deberá compensar económicamente al trabajador por esas horas extraordinarias que, estando prohibidas, ya han sido trabajadas, y se deberán retribuir atendiendo a tal condición. Además, el empleador puede incurrir en las sanciones previstas en el art. 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>74</sup>.

Si las horas extraordinarias en los términos descritos se desarrollaran de forma habitual podrán consolidarse como parte efectiva de la jornada del trabajador, derivando en dos posibilidades sobre el contrato de trabajo una vez añadidas dichas horas: bien permanece

---

<sup>73</sup> Sentencia 3300/2014 del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2014 (rec. 1039/2013).

<sup>74</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

siendo un contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>75</sup>, o bien se produce una novación contractual, pasando a ser un contrato a tiempo completo<sup>76</sup>.

No obstante lo anterior, resulta de obligada mención que tal Sentencia se dicta sobre un supuesto que tiene lugar con anterioridad a las modificaciones del régimen del trabajo a tiempo parcial de la Ley 3/2012 y el Real Decreto - Ley 16/2013, ya vistas. En esta última se incluía la modalidad voluntaria de las horas complementarias.

Esta solución, sin embargo, parece que podría extenderse a la regulación actual, con dos tipos de horas complementarias, siempre y cuando realice una jornada superior a la pactada y ese exceso no pueda considerarse horas complementarias.

Otra cuestión deriva de la notable flexibilización que la legislación facilita a las empresas, unida a los elementos negativos anteriormente comentados, que provoca en ocasiones un uso provechoso de la normativa por parte del empresario, y generalmente en detrimento de los intereses del trabajador.

La empresa puede verse, en base al régimen comentado de horas complementarias, muy beneficiado. Esto se debe a que la jornada de un trabajador a tiempo parcial puede aumentarse hasta un 45% si no hay intervención convencional, y hasta un 90% en caso de haberla<sup>77</sup>.

Además, no existe previsión legal de consolidación de las horas complementarias que se efectúen de manera regular. Así, el hecho de que un trabajador a tiempo parcial desempeñe habitualmente su trabajo en una jornada superior a la ordinaria contenida en su contrato no supone que se reconozcan las horas de exceso como parte oficial de esta última.

En consecuencia, se puede dar la situación de que, a través de los dos tipos de horas complementarias, estos trabajadores estén constantemente desempeñando una jornada superior a la que les corresponde sin el consiguiente reconocimiento de derechos hasta el momento en que el empresario no requiera de tal exceso.

---

<sup>75</sup> Si la suma de la jornada legalmente establecida más las horas extraordinarias realizadas ilegalmente sigue estando en el rango de aplicación de su régimen específico, es decir, si sigue siendo inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

<sup>76</sup> En caso de que la suma a la que se refiere la aclaración anterior, resulte en una jornada a tiempo completo.

<sup>77</sup> Herraiz Martín, M. S., “El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?”. *Trabajo y Derecho*, núm. 79-80. 2021.

Sabemos que el principio de voluntariedad es el que marca este régimen pero, sin embargo, esto se adecua más a la teoría que a la práctica, entre otras cosas, por la dificultad de acceder a un empleo a jornada completa.

Efectivamente, parte de los trabajadores a tiempo parcial lo serían a jornada completa si tuvieran la oportunidad. Es decir, desean trabajar más horas para obtener un mayor salario, pero se ven obligados a aceptar un empleo a tiempo parcial porque es mejor que la alternativa: el paro. Esto es lo que se denomina trabajo a tiempo parcial involuntario, concepto al que ya se ha hecho mención.

En España, según estadísticas del INE, un 52'4% de los trabajadores a tiempo parcial en 2021 lo eran por esta razón. Ello supone un aumento con respecto al 2020, en el cual se situaba en un 51'4%.

Debido a las preferencias de estos trabajadores, previsiblemente aceptarán aumentos de jornada mediante horas complementarias, atados a una flexibilidad empresarial que le permite decidir discrecionalmente sobre la mayor parte de la jornada del empleado, a lo que hay que añadir su facultad para distribuir de forma irregular dicha jornada<sup>78</sup>.

Sobre esta cuestión se ha pronunciado la doctrina. Así, por ejemplo, Altés Tárrega (2019)<sup>79</sup>:

*“Nos encontramos por tanto ante un tipo de contrato que permite que el trabajador realice una jornada que casi alcanza la que realizan los trabajadores a tiempo completo, pero con un margen empresarial mucho mayor en su concreción, pues si, llegado el momento, tras un periodo de tiempo en que haya aumentado la necesidad de mano de obra y se haya exigido el cumplimiento del pacto de horas complementarias, la actividad disminuye siempre podría volverse atrás y exigir tan sólo la realización de la jornada convenida inicialmente”.*

Como vemos, el trabajador, por diversas cuestiones, se encuentra necesitado de una mayor protección, pues puede terminar trabajando prácticamente una jornada completa pero sin la seguridad de un contrato de trabajo de este tipo.

Todas las cuestiones mencionadas en este apartado parecen indicar que no existen grandes garantías para los trabajadores a tiempo parcial, incluso acercándose en varios aspectos a un empleo precario, al realizar jornadas cuasi completas con salarios inferiores, con inseguridad por la irregularidad de las jornadas e inferior cotización.

---

<sup>78</sup> Art. 34.2. ET.

<sup>79</sup> Altés Tárrega, J. A., “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Revista jurídica de los Derechos sociales*, Vol. 9, núm. 2. Sevilla. 2019.

## 4.2. Principio de igualdad – proporcionalidad

Este principio se consagra en el art. 12.4. d) ET, que dice lo siguiente:

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

Por lo tanto, se recoge expresamente la igualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo. Ello resulta conforme con uno de los objetivos expresos de la Directiva 97/81/CE<sup>80</sup>, a saber, *“garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial”*.

Igualmente, este mandato de igualdad se encuentra reforzado por el contenido del del art. 14 CE, que consagra la igualdad de los españoles ante la ley, y prohíbe discriminaciones, entre otras, por razón de sexo - sobre este tema se volverá más adelante -; así como por aquellos preceptos de nuestro ordenamiento jurídico que, en el ámbito de las relaciones laborales, prohíben también las discriminaciones.<sup>81</sup>

En tanto no se indique lo contrario expresamente, se presumirán los mismos derechos para aquellos que desempeñan una u otra modalidad de empleo, en las mismas condiciones para ellos<sup>82</sup>. En consecuencia, se constituye como la situación general o principal, teniendo cabida el recurso a la proporcionalidad de forma excepcional, y encontrando tales excepciones su justificación, precisamente, en la menor jornada de trabajo<sup>83</sup>.

Por lo tanto, se puede observar que la consagración de este principio se puede encontrar subdividido en dos - el principio de igualdad y el de proporcionalidad o equiparación -, en tanto resulte aplicable el reconocimiento de los mismos derechos, y en las mismas condiciones, para los trabajadores a tiempo parcial, o corresponda su aplicación proporcionada según la

---

<sup>80</sup> Cláusula 1. a).

<sup>81</sup> Art. 4.2. c) y art. 17 ET.

<sup>82</sup> Sentencia 4320/2004 del Tribunal Supremo, de 22 de junio de 2004 (rec.157/2003).

<sup>83</sup> González del Rey, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 77 a 92.

menor jornada laboral. Ambos principios son, en consecuencia, incompatibles, es decir, no podrán aplicarse ambos sobre un mismo derecho.

A este respecto, la mencionada Directiva 97/81/CE dispone que *“no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”*<sup>84</sup>.

Por lo tanto, esta Directiva defiende la no discriminación sobre los trabajadores a tiempo parcial, salvo adecuada justificación, acudiendo entonces al principio que denomina de *pro rata temporis*<sup>85</sup>. No obstante, no se debe entender el mismo como el mero cálculo proporcional de un derecho cuantificable, sino como un criterio de adaptación funcional de las condiciones o derechos en cuestión a la jornada parcial, atendiendo al objeto y fin de aquellos, y a esta última.<sup>86</sup>

Este principio de no discriminación queda latente también en el art. 4 del Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, de la OIT, si bien cabe recordar que no ha sido todavía ratificado por España. En él se concretan además varios derechos sobre los que no puede tener cabida la discriminación, a saber:

- *“(a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;*
- *(b) a la seguridad y la salud en el trabajo;*
- *(c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación”*

Desde el punto de vista práctico, algunos ejemplos de derechos que son íntegramente equiparados entre ambos tipos de trabajadores, y en los que, por tanto, se aplica la igualdad serían:

---

<sup>84</sup> Cláusula 4.1 de la Directiva 97/81/CE.

<sup>85</sup> Cláusula 4.2 de la Directiva 97/81/CE.

<sup>86</sup> González del Rey, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 77 a 92.



- *Vacaciones*: Según el Derecho de la UE, nada impide implantar en los ordenamientos nacionales la posibilidad de aplicar la proporcionalidad al derecho a las vacaciones. Así se recoge efectivamente en la jurisprudencia del TJUE<sup>87</sup>.

En nuestra legislación, no obstante, el derecho a vacaciones, que se encuentra recogido en el art. 38 ET, no hace ninguna distinción en su redacción entre trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Por lo tanto, es aplicable la equiparación - igualdad - de condiciones y, para un año de trabajo ambos trabajadores disfrutarían de 30 días naturales de vacaciones remuneradas, si no se fija otra cantidad por CC, que no podrá ser menor.

- *Derechos del art. 4 ET*: Los derechos laborales que se plasman en este artículo son derechos no susceptibles de gradación. Son derechos absolutos para todos los trabajadores. De esta manera, no se puede gozar de un mayor o menor derecho a sindicarse, sino que se recoge la libre sindicación para todos los trabajadores. Igualmente ocurre con el derecho a la huelga, a la reunión o al respeto a su integridad física, entre otros.
- *Antigüedad*: La antigüedad se computa por el periodo de tiempo que un trabajador ha mantenido una relación laboral con una empresa. Es decir, la antigüedad se consolida de fecha a fecha, independientemente de que el trabajador a tiempo parcial haya prestado sus servicios en jornada inferior<sup>88</sup>.

Sí que se considerará el tiempo efectivo de trabajo, no obstante, a la hora de calcular la cuantía del complemento que, en su caso, reciba el trabajador por el concepto de antigüedad<sup>89</sup>.

- *Complementos no salariales*: Aquellos complementos que no retribuyan el tiempo efectivo de trabajo, que tengan carácter extrasalarial o de compensación de gastos, serán de percepción íntegra por parte de los trabajadores a tiempo parcial, sin que

---

<sup>87</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-385/17, caso *Hein*, de 13 de diciembre 2018; Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, de 22 de abril de 2010.

<sup>88</sup> Sentencia 838/2003 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 13 de junio de 2003 (rec. 30/2003).

<sup>89</sup> Sentencia 194/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 11 de abril de 2008 (rec. 73/2008), FJ único.

sea aplicable, por tanto, la proporcionalidad. Así ocurre con el plus de asistencia<sup>90</sup>, de puntualidad<sup>91</sup>, o de transporte<sup>92</sup>.

Otros derechos, sin embargo, se verán proporcionados a la jornada del trabajador. Esto ocurre con el binomio remuneración - cotización:

- *Remuneración*: El trabajo desempeñado, sea cual sea, se remunera con una cierta cantidad dineraria por hora de trabajo efectivamente realizada. Como es lógico, un trabajador a tiempo parcial recibirá lo mismo - por hora de trabajo efectivo - que un trabajador a tiempo completo comparable<sup>93</sup>. Al trabajar durante menos horas por tener una jornada inferior, su remuneración será inferior en proporción.

Este planteamiento afectará también a la percepción de determinados complementos. Concretamente, aquellos que retribuyan el trabajo desempeñado por unidad de tiempo, es decir, que tengan un carácter salarial. Se recurrirá a la proporcionalidad, en consecuencia, al complemento de antigüedad<sup>94</sup> - anteriormente mencionado -, al de convenio<sup>95</sup> o a las pagas extraordinarias<sup>96</sup>, entre otros.

- *Cotización a la Seguridad Social*: Interesan dos cuestiones. En primer lugar, consecuencia del menor esfuerzo contributivo a la SS del trabajador a tiempo parcial, por su menor remuneración, *“es razonable y proporcionado que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, lo cual determinará una prestación más reducida que si todo el tiempo trabajado (y cotizado) lo hubiera*

---

<sup>90</sup> Sentencia 4559/2017 del Tribunal Supremo, de 10 de noviembre de 2017 (rec. 188/2016).

<sup>91</sup> Sentencia 4929/2000 del Tribunal de Justicia de Cataluña, de 11 de abril del 2000 (rec. 8803/1999), que también habla de la puntualidad; y Sentencia 1848/2022 de la Audiencia Nacional, de 10 de mayo de 2022 (rec. 102/2022).

<sup>92</sup> Sentencia 2740/2016 del Tribunal Supremo, de 3 de mayo de 2016 (rec. 166/2015). Este complemento, no obstante, podrá ser objeto de aplicación de la regla *pro rata temporis* si la inferior jornada en comparación con un trabajador a tiempo completo se sustanciase en menos días de trabajo a la semana, y no en menos horas al día. Ello se debe a que este complemento pretende compensar los gastos asumidos por desplazarse al puesto de trabajo, lo que, en caso de ocurrir el mismo número de días, no encuentra relación con la jornada que efectivamente se desempeñe.

<sup>93</sup> No obstante, concreta la Sentencia 99/2018 de la Audiencia Nacional, de 14 de junio de 2018 (rec. 321/2017), FJ 4: *“Si el salario de convenio incluye la retribución a percibir durante las vacaciones, no cabe dividirlo sin más entre las horas que son exclusivamente de trabajo efectivo y pretender que ese es el valor de la hora de trabajo: será el valor de la hora de trabajo más la parte proporcional de la retribución por vacaciones”*.

<sup>94</sup> Sentencia 310/2005 del Tribunal Supremo, de 25 de enero de 2005 (rec. 24/2003).

<sup>95</sup> Sentencia 40/2006 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 4 de enero de 2006 (rec. 1059/2005).

<sup>96</sup> Sentencia 8687/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de julio de 2004 (rec. 511/2002).

*sido a tiempo completo, al resultar la cuantía de la prestación de la aplicación de un determinado porcentaje sobre la base reguladora*<sup>97</sup>.

En segundo lugar, no obstante, el TC ha declarado la inconstitucionalidad en la proporción para el periodo de carencia, es decir, al igual que ocurría con la antigüedad, no se puede exigir mayores periodos trabajados a los trabajadores a tiempo parcial por que *“se dificulta el acceso mismo a la prestación (...), lo que resulta especialmente gravoso o desmedido en el caso de trabajadores con extensos lapsos de vida laboral en situación de contrato a tiempo parcial y en relación con las prestaciones que exigen períodos de cotización elevados”*<sup>98</sup>. Entiende el TC sobre esta cuestión que se atentaba contra el principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE, provocando una discriminación injustificada para estos trabajadores.

En relación con este último punto, es variada la jurisprudencia que entra a valorar si efectivamente existe discriminación hacia los trabajadores a tiempo parcial en el cálculo de las prestaciones de la SS, en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

Especialmente relevante es la Sentencia 91/2019 del TC, que deriva de un recurso de amparo ante dicho Tribunal. En ella, el TC declara inconstitucional del denominado coeficiente de parcialidad<sup>99</sup>, conforme al cual se rebajaba el periodo de cotización de los trabajadores a tiempo parcial al aplicarles un porcentaje. De esta manera, se ligaba el cálculo del periodo a la duración de la jornada, y no al tiempo (en días) efectivamente trabajado.

Con anterioridad al TC, se pronunciaba el TJUE sobre el coeficiente de parcialidad en el asunto C-161/18<sup>100</sup>. En él ya argumentaba el Tribunal que la utilización de dicho coeficiente provocaba un claro perjuicio para los trabajadores con menos de dos tercios de la jornada completa comparable, pues la aplicación de dicho

---

<sup>97</sup> Sentencia 253/2004 del Tribunal Constitucional, de 22 de Diciembre de 2004, FJ 6.

<sup>98</sup> Sentencia 253/2004 del Tribunal Constitucional, de 22 de Diciembre de 2004, FJ 6.

<sup>99</sup> Recogido en un primer momento en el párrafo primero de la letra c) de la disposición adicional séptima, apartado 1, de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, posteriormente refundida y recogido, dicho coeficiente, en el art. 248. 3.

<sup>100</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-161/2018, de 8 de mayo de 2019.

coeficiente provocaba una reducción excesiva de su pensión con respecto a la que correspondería de considerar su jornada de trabajo *pro rata temporis*.

A diferencia de la menor base reguladora de estos trabajadores por su menor cotización, no se considera razonable la reducción artificial de su tiempo cotizado. En consecuencia, atenta contra el principio de igualdad del art. 14 CE.

Esta sentencia protege en gran medida - a partir de la publicación de la misma - el principio de igualdad que rige esta modalidad contractual.

#### *4.2.1. Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial. No discriminación por razón de sexo.*

El principio de igualdad, se encuentra ligado de forma inseparable al principio de no discriminación, esencial en cualquier ámbito objeto de desarrollo normativo, en cuanto sustenta una de las bases de un Estado democrático<sup>101</sup>.

Así, se plasma la prohibición de aquella en varios elementos reguladores, algunos de ellos ya comentados al hablar del principio de igualdad - proporcionalidad, a saber: la cláusula 1. a) y 4 de la Directiva 97/81/CE; el art. 14 de la CE; los art. 4.2. c) y 17 del ET; y el art. 4 del Convenio<sup>175</sup> de la OIT.

Todos ellos evidencian, como se venía comentando, que no tiene cabida la discriminación, y por supuesto tampoco en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial.

No obstante, en relación con este último, conviene analizar la existencia de discriminación en la práctica hacia un colectivo concreto, el de las mujeres.

La importancia y la relevancia de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido cada vez mayor con el paso de los años. No obstante, todavía seguimos encontrando diferencias por género en las estadísticas relacionadas con esta modalidad de empleo.

En 2021, el 22'4% de las mujeres asalariadas trabajaban a tiempo parcial, por el 6'5% de los hombres. Además, 3 de cada 4 contratos a tiempo parcial son ostentados por mujeres, por lo que tan solo un 25% de los mismos son ocupados por hombres<sup>102</sup>. Esta tendencia no sólo tiene lugar en España sino también, e incluso más remarcada, en Europa<sup>103</sup>.

---

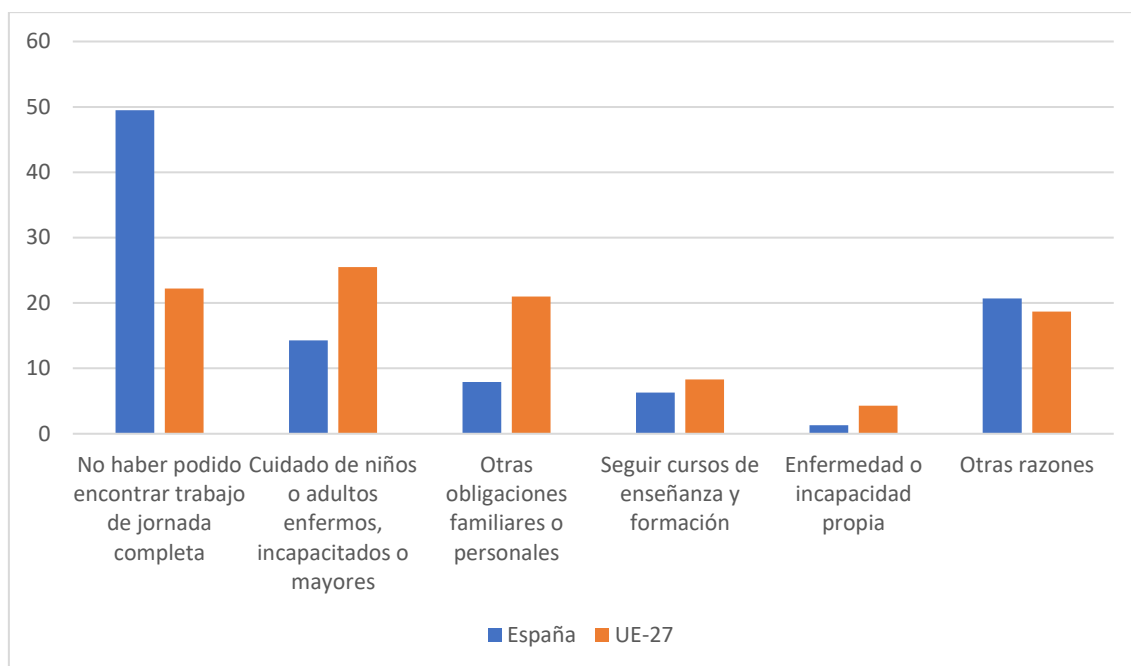
<sup>101</sup> La igualdad de sus ciudadanos.

<sup>102</sup> Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>103</sup> Un 29'4% de las trabajadoras asalariadas lo son a tiempo parcial en la UE-27, según el Instituto Nacional de Estadística.

Por lo tanto, resulta evidente que el género femenino desempeña la mayor parte de los trabajados a tiempo parcial y, en consecuencia, si se producen actuaciones que puedan constituir discriminación hacia estos trabajadores, estarán afectando, en su mayoría, a mujeres. Sobre esta base se construye el análisis.

*Cuadro 1.3 Razones por las que las mujeres de entre 15 y 64 años optan por un trabajo a tiempo parcial, 2020. Comparativa porcentual entre España y UE-27.*



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.*

Los motivos por los que esto ocurre son variados, como se puede observar en la gráfica anterior, sin que exista una conclusión para todos los casos.

Se puede observar que la parcialidad involuntaria, ya explicada, es un importante motivo también analizando el caso de las mujeres de forma particular. En concreto, en 2020, un 49'5% de las trabajadoras a tiempo parcial trabajarían a tiempo completo si pudieran. En 2021, es un 51'7%.

Esta característica es algo común con los hombres, cuyo porcentaje de involuntariedad alcanza el 60%, si bien en números absolutos son muchas más mujeres en esta situación.

El porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial involuntarias supera drásticamente a aquel de nuestro entorno, lo que puede encontrar varias justificaciones. Entre ellas, la existencia de un empleo menos estacional que el español - muy influido por las temporadas de mayor turismo -, que requiera de empleos de mayor duración a lo largo de todo el año natural.

Si a ello se añade que la tasa de empleo femenino en España es de las menores en la UE, con un 59'6% frente al 66'5% de la media de la UE-28 en 2017, atendiendo a un rango de edad entre 20 y 64 años<sup>104</sup>, resulta en una situación laboral compleja para las mujeres.

Así, con porcentajes aproximados al no referirnos siempre al mismo periodo a lo largo del trabajo, existe una tasa de empleo femenino aproximada del 60%, de las cuales más de un 20% trabajan a tiempo parcial, como se ha visto al hablar de la voluntariedad. Finalmente, de estas últimas, la mitad son involuntarias.

Por otro lado, como segundo motivo específico para optar por la parcialidad, aparece el cuidado de terceros, con un 14'3% en 2020, siendo un 16'2% en 2021. Se trata de una cuestión sobre la que cada vez existe mayor conciencia social, sin embargo, las mujeres siguen siendo en mayor medida quienes se encargan de los cuidados de otras personas y de las tareas del hogar, aunque para ello se deba renunciar a una mayor jornada y, consecuentemente, a un mayor salario y mayores cotizaciones, entre otras cuestiones.

En efecto, si bien se reconoce una mejora en este sentido, según el Observatorio Social de la Fundación La Caixa (2023)<sup>105</sup> los hombres, de media tras la pandemia, dedican 36 horas al trabajo remunerado y 28 al no remunerado, frente a las 26 y 43, respectivamente, en el caso de las mujeres.

Tan sólo entre estas dos situaciones comentadas, más el 7'9% que corresponde a otras obligaciones personales o familiares, se observa que un 71% de las empleadas a tiempo parcial lo son de manera involuntaria o por la asunción de obligaciones.

En consecuencia, una de las principales ventajas pretendidas por esta modalidad contractual, la mayor flexibilidad para la conciliación, se ve claramente desplazada a un segundo plano, pues aquellas que la eligen para seguir formándose o por otros motivos personales reflejan únicamente el 27% del total, asumiendo que dentro del grupo "*otras razones*" no existen más obligaciones.

Al respecto de las razones que justificaban tal protagonismo de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, Beltrán Felip (2000)<sup>106</sup> concluía que no se debía a que fueran las mujeres las

---

<sup>104</sup> Eurostat (2018): "Europe 2020 employment indicators". <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8818246/3-20042018-AP-EN.pdf/c4d4085d-7e32-438b-bc44-61eca9a6998b>

<sup>105</sup> Farré, L.; González, L., "Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia", Observatorio Social de la Fundación La Caixa, 2023.

<sup>106</sup> Beltrán Felip, R., "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000, pp. 139 a 161.

que más demandasen esta jornada, con algunas condiciones tendentes a la precariedad, sino a que eran las que primordialmente estaban dispuestas a aceptarla.

Volviendo al contenido normativo, la LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>107</sup>, entre otras<sup>108</sup>, consagra el principio de igualdad, y de no discriminación, en su art. 3. Además, lleva a cabo una diferenciación, en su art. 6, de especial relevancia en este contexto.

Por un lado, define la discriminación directa por razón de sexo como *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*.

Por otro lado, define la discriminación indirecta por razón de sexo como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

Esta última se ha declarado en varias ocasiones por distintos órganos judiciales, precisamente por afectar notablemente más a las mujeres que a los hombres.

Así ocurrió, por ejemplo, en Sentencia del TC<sup>109</sup>, en la que se declaraba inconstitucional el párrafo segundo del art. 12.4 del ET de 1995<sup>110</sup>, que establecía que se computarían las horas de trabajo efectivas para determinar los períodos de cotización y el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social, lo que incluía la prestación por desempleo. El TC consideró que era contrario al principio de igualdad y que suponía discriminación indirecta por razón de sexo al afectar en su mayoría a mujeres.

El TJUE<sup>111</sup> también considero esa doble ruptura del principio de igualdad - proporcionalidad, por un lado, dificultando el acceso al trabajo a tiempo parcial y, por otro lado, constituyendo una discriminación indirecta por razón de sexo, en la redacción de la

---

<sup>107</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>108</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>109</sup> Sentencia 253/2004 del Tribunal Constitucional, de 22 de diciembre.

<sup>110</sup> Reacción formulada por el Real Decreto - Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

<sup>111</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-385/11 *Elbal Moreno*, de 22 de noviembre de 2012.

disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social de 1994<sup>112</sup>. En consecuencia, el TC<sup>113</sup> declaró la inconstitucionalidad de la regla 2ª del primer apartado de la misma en 2013.

No obstante, a menudo esta discriminación se justifica única, o al menos esencialmente, en la estadística que confirma que las mujeres representan el mayor porcentaje de empleadas a tiempo parcial. Ello puede encontrar como resultado que, conforme se avance en las cuestiones sociales y laborales necesarias y se vaya estrechando esa diferencia, dejará de sustentarse ese trato preferente, pudiendo desembocar en una pérdida de derechos para el conjunto de trabajadores a tiempo parcial. Por eso es importante situar la fundamentación de reglas igualitarias en argumentos que no estén ligados a la perspectiva de género<sup>114</sup>, como así hizo el TC en la Sentencia 91/2019, ya analizada al hablar del principio de igualdad - proporcionalidad.

Finalmente se debe hacer mención a la reciente Ley 15/2022<sup>115</sup>, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se trata de una Ley que observa el principio de igual y no discriminación como nuclear en el ordenamiento jurídico y, en consecuencia, desarrolla normativamente tal cuestión en lo que respecta a las relaciones laborales.

En su art. 2, apartado 1, establece la prohibición de discriminación por múltiples circunstancias, introduciendo varias novedades<sup>116</sup>. Concretamente, al respecto de este epígrafe, interesa la extensión de la prohibición a las razones de identidad sexual y expresión de género, la primera puede entenderse amparada por la cláusula residual del art 14. CE, y la segunda por el derecho a la propia imagen del art. 18.1 CE.

Esta Ley reconoce en el art 4.1 la discriminación directa e indirecta en los términos mencionados con anterioridad, por asociación (relacionada con personas vinculadas al trabajador) y por error (de quien discrimina a la hora de observar las características del discriminado).

---

<sup>112</sup> En su redacción contenida en el 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 su estabilidad.

<sup>113</sup> Sentencia 61/2013 del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo.

<sup>114</sup> Maldonado Molina, J. A., “Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 439, 2019, pp. 178 a 188.

<sup>115</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

<sup>116</sup> Por ejemplo, prohíbe discriminación por enfermedad.



Además, prohíbe: “la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”, en su mayoría definidos en el art. 6.

En definitiva, se trata de una Ley que pretende reforzar la efectiva protección a los trabajadores de posibles discriminaciones, incluida por razón de sexo, amparados por sus derechos a este respecto, ampliando para ello el espectro de conductas que constituyen vulneraciones de los mismos, así como de las situaciones objeto de protección ante tratos discriminatorios.

## **5. CONCLUSIONES.**

1. Desde su inclusión en el ET de 1980 el legislador ha buscado una clara flexibilización en la regulación del trabajo a tiempo parcial, especialmente en épocas de crisis. Esta flexibilización parece pronunciarse más en favor del empresario, con el objetivo de que éste encuentre más facilidades en su uso y se fomente el empleo de esta naturaleza. El problema es que, con tantos beneficios en favor del empresario, y en momentos económicos delicados, se puede producir un aprovechamiento de la situación para reducir costes y disfrutar de un mayor margen de maniobra con respecto a sus empleados.
2. El principio de igualdad - proporcionalidad parece disponer de un buen sustento en la regulación al respecto. Los derechos no susceptibles de gradación y no relacionados con la jornada laboral se protegen al completo. Es acertado que otros, como el salario, y en consecuencia la cotización, sean proporcionados a la jornada, pues, de no ser así, se estaría discriminando en sentido contrario, es decir, a los trabajadores a jornada completa, en cuanto aquellos que prestan servicios a tiempo parcial cobrarían mucho más por la hora de trabajo realizado que el trabajador comparable.
3. El principio de voluntariedad, a mi parecer, sí que se encuentra suficientemente protegido en lo que a novación contractual se refiere. Los cambios definitivos de trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial, y viceversa, deben contar siempre con el consentimiento del trabajador. Es por tanto en este ámbito una

frontera inquebrantable. No obstante, ello no quiere decir que el trabajador pueda decidir libremente y en cualquier momento si quiere prestar sus servicios a tiempo completo o a tiempo parcial - a pesar de que ese es el ideal -, pues como hemos dicho, el 51'4% de los empleados en jornada parcial desean serlo en jornada completa. En estos supuestos, el principio de voluntariedad sólo les garantiza unos derechos de información sobre puestos a jornada completa que distan mucho del mencionado ideal.

4. En lo que respecta al régimen de horas complementarias, el principio de voluntariedad deja de ser inquebrantable, y se convierte en un obstáculo fácilmente moldeable para el empleador. Como hemos repetido en varias ocasiones, existe una necesidad de encontrar un trabajo y recibir un salario para poder salir adelante en estos tiempos de crisis. En consecuencia, la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial - de los que recordamos alrededor de la mitad preferirían trabajar a tiempo completo para obtener una mayor remuneración - aceptan la realización de horas complementarias, bien por miedo a las consecuencias - dificultades para promocionar, por ejemplo -, bien por que forman parte de ese 51'4% antes comentado y, efectivamente, quieren trabajar más horas para cobrar más.

El problema es que las enormes ventajas que esta modalidad contractual aporta a los empresarios, les permite contratar con una jornada muy reducida y aprovecharse de las situaciones comentadas para completar, vía horas complementarias, jornadas prácticamente equivalentes a la jornada completa. Todo ello reduciendo los costes y pudiendo, en las temporadas que le convenga, no solicitar horas complementarias, limitando la jornada del trabajador a lo contratado. Esta situación se pronuncia todavía más si se trata de horas complementarias pactadas, pues el pacto, como hemos dicho, deviene de obligatorio cumplimiento.

5. La actual definición del trabajo a tiempo parcial, sin concretar límites en las diferencias horarias con la jornada a tiempo completo, también contribuye a que empresarios acudan a esta modalidad en detrimento de la jornada completa, cuando en la práctica es ésta última la que se pretende que realice el trabajador. Esto ocurre porque la definición permite que un trabajador con una hora menos de jornada, ya sea trabajador a tiempo parcial, lo que no aporta demasiada seguridad para el empleado.

6. La reciente reforma laboral ha visto la luz con el objetivo de reducir la temporalidad, potenciando los contratos indefinidos. Para ello se ha producido un elevado trasvase de contratos de empleos temporales a fijos. Este trasvase, no obstante, fomenta indirectamente el recurso al trabajo a tiempo parcial, pues los temporales también prestaban servicios por menos tiempo que los trabajadores a tiempo completo. Por tanto, estos nuevos trabajos fijos se pueden realizar a tiempo parcial por las amplias maniobras de las que dispone el empresario, como las horas complementarias y la distribución irregular de la jornada. Por lo tanto, la reforma de 2021 ha continuado con la tendencia antes comentada de fomentar el uso de esta modalidad.
7. Igualmente el nuevo contrato de formación en alternancia supone un mayor empleo a tiempo parcial, en cuanto se puede desempeñar de dicha forma, a diferencia del antiguo contrato de formación y aprendizaje. También se reduce la máxima duración posible del mismo con el objetivo de que los jóvenes no se queden demasiado tiempo *estancados* en esta fase.

En definitiva, el trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual interesante en algunos aspectos - conciliación o inclusión, por ejemplo -, pero con la regulación actual conlleva una facilidad de aprovechamiento por parte del empresario, que puede recurrir a ella para un uso torticero de la misma, desembocando finalmente en precarización laboral.

Además, no deja de ser una opción residual para la mitad de los trabajadores que prestan sus servicios a jornada partida, que han aceptado porque era mejor que la alternativa: el paro. El hecho de que un porcentaje tan elevado prefirieran trabajar a jornada completa supone que muchos de ellos estén pluriempleados para satisfacer sus necesidades salariales, limitando las posibilidades de conciliación de las que parecían disponer.

En consecuencia, las ventajas que, a priori, presentaba para ambas partes de la relación laboral, no lo hacen de forma equilibrada en la práctica. Los empresarios disponen de más instrumentos y la flexibilidad se encuentra, mayoritariamente, a su disposición.

Se puede fomentar, pero con cuidado de no hacerlo en perjuicio de un empleo a jornada completa de calidad y accesible para aquellos que lo deseen.

## BIBLIOGRAFÍA.

### Doctrinal

ALTÉS TÁRREGA, J. A., “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Revista jurídica de los Derechos sociales*. Vol. 9, núm. 2, Sevilla, 2019.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Problemas aplicativos de la jornada de trabajo a tiempo parcial”. *Editorial Bomarzo*, Madrid, 2018, p. 65.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “¿La reducción de jornada unilateral no es una novación del contrato en otro a tiempo parcial?”, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2015.

BELTRÁN FELIP, R., “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000, pp. 139 a 161.

CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, *Actualidad laboral*, núm. 9, 2014.

CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, F.: “El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2018, pp. 423 a 435.

CALLAU DALMAU, P., “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”, *Lan Harremanak: Revista de las Relaciones Laborales*, núm. 39, 2018, pp. 188 a 212.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “El impacto de la reforma en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas”, *Revista La Ley Digital*, 2022.

FABREGAT MONFORT, G., “Posibilidades jurídicas de reducción de jornada: modificación sustancial, contrato a tiempo parcial y reducción de jornada ex art. 47 ET”. *Trabajo y Derecho*, núm. 17, 2016, pp. 32 a 44.

FARRÉ, L.; GONZÁLEZ, L., “Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia”, Observatorio Social de la Fundación La Caixa, 2023.

GONZÁLEZ DEL REY, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 77 a 92.

HERRAIZ MARTÍN, M. S., “El contrato a tiempo parcial y el papel de las horas complementarias: una regulación jurídica decadente e ignorada, ¿a propósito?”, *Trabajo y Derecho*, núm. 79-80, 2021.

LAHERA FORTEZA, J.; GARCÍA QUIÑONES, J. C., “La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 25, núm. 2, Málaga, 2007, pp. 39 a 54.

LÓPEZ GANDÍA, J., “Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)”, *Actualidad Laboral*, 1996, pp. 321 a 334.

MALDONADO MOLINA, J. A., “Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 439, 2019, pp. 178 a 188.

MARTÍNEZ YÁNEZ, N. M., “Las horas complementarias como instrumento de gestión flexible del trabajo a tiempo parcial”, *Temas Laborales*, núm. 126, 2014, pp. 91 a 130.

MONREAL, E., “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, núm. 110, Madrid, 2017, pp. 103 a 128.

PÉREZ INFANTE, J. I., “La nueva reforma laboral: objetivos, contenidos y valoración”. *Cuadernos de Información Económica*, núm. 161, 2001, pp. 178 a 190.

VARAS, P., “Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo: una nota técnica”. *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 10, 1997, pp. 225 a 270.

VICEDO CAÑADA, L., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo parcial”, *Diario La Ley*, núm. 7184. Madrid, 2009.

VICEDO CAÑADA, L., "De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial. Una solución para las PYMES en tiempos de crisis", *La Ley*, Madrid, 2009.

## **Jurisprudencial**

### ***Tribunal de Justicia de la Unión Europea***

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, de 22 de abril de 2010.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-385/11 *Elbal Moreno*, de 22 de noviembre de 2012.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-161/18, de 8 de mayo de 2018.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-385/17 *Hein*, de 13 de diciembre 2018.

### ***Tribunal Constitucional***

Sentencia 253/2004 del Tribunal Constitucional, de 22 de diciembre de 2004. Cuestión de inconstitucionalidad nº 2045/1998.

Sentencia 61/2013 del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2013. Cuestión de inconstitucionalidad nº 5862/2003.

Sentencia 91/2019 del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2019. Cuestión de inconstitucionalidad nº 688/2019.

### ***Tribunal Supremo***

Sentencia 4320/2004 del Tribunal Supremo, de 22 de junio de 2004 (rec. 157/2003).

Sentencia 310/2005 del Tribunal Supremo, de 25 de enero de 2005 (rec. 24/2003).

Sentencia 4692/2007 del Tribunal Supremo, de 14 de mayo de 2007 (rec. 85/2006).

Sentencia 5755/2008 del Tribunal Supremo, de 18 septiembre de 2008 (rec. 1875/2007).

Sentencia 7264/2011 del Tribunal Supremo, de 7 de octubre de 2011 (rec. 144/2011).

Auto 9371/2014 del Tribunal Supremo, de 7 de octubre de 2014 (rec. 816/2014).

Sentencia 3300/2014 del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2014 (rec. 1039/2013).

Sentencia 2740/2016 del Tribunal Supremo, de 3 de mayo de 2016 (rec. 166/2015).

Sentencia 4559/2017 del Tribunal Supremo, de 10 de noviembre de 2017 (rec. 188/2016).

Sentencia 576/2018 del Tribunal Supremo, de 2 de febrero de 2018 (rec. 2329/2016).

Sentencia 225/2022 del Tribunal Supremo, de 12 de enero de 2022 (rec. 1970/2019).

### ***Audiencia Nacional***

Sentencia 99/2018 de la Audiencia Nacional, de 14 de junio de 2018 (rec. 321/2017).

Sentencia 1848/2022 de la Audiencia Nacional, de 10 de mayo de 2022 (rec. 102/2022).

### ***Tribunales Superiores de Justicia***

Sentencia 5613/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 5 de junio de 2014 (rec. 553/2014).

Sentencia 13230/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 6 de octubre de 2021 (rec. 1358/2021).

Sentencia 40/2006 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 4 de enero de 2006 (rec. 1059/2005).

Sentencia 1401/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 23 de junio de 2010 (rec. 384/2010).

Sentencia 194/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 11 de abril de 2008 (rec. 73/2008).

Sentencia 2243/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 24 de mayo de 2019 (rec.272/2019).

Sentencia 4929/2000 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de abril del 2000 (rec. 8803/1999).

Sentencia 8687/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de julio de 2004 (rec. 511/2002).

Sentencia 10005/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 26 de diciembre de 2013 (rec. 2820/2013).

Sentencia 7592/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de noviembre de 2022 (rec. 81/2022).

Sentencia 838/2003 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 13 de junio de 2003 (rec. 30/2003).

Sentencia 473/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 26 de noviembre de 2020 (rec. 234/2020).

Sentencia 2600/2022 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 12 de julio de 2022 (rec. 402/2022).

## **Normativa**

### ***Internacional***

Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.



Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, 1996.

### ***Europea***

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces.

Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa, el Centro Europeo de la Empresa Pública y la Confederación Europea de Sindicatos.

### ***Nacional***

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto - Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Ley 10/1994, de 19 de mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto - Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de contratación indefinida.

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 su estabilidad.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto - 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 su calidad.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto - Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Real Decreto - Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-Ley 32/2021, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **Otras fuentes**

Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/>

Instituto Nacional de Estadística: [INE. Instituto Nacional de Estadística](https://www.inec.es/)

Instituto Nacional de Estadística. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad.  
Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar:  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalle&c=INESeccion\\_C&param3=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461773&L=0#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20\(16%2C2%25\).](https://www.ine.es/ss/Satellite?param1=PYSDetalle&c=INESeccion_C&param3=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925461773&L=0#:~:text=Principales%20motivos%20que%20alegan%20las,mayores%20(16%2C2%25).)

Instituto Nacional de Estadística. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal:  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461713&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461713&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

Eurostat: [Home - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/)

Eurostat. How common - and how voluntary - is part-time employment?:  
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>

Eurostat. Europe 2020 employment indicators:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8818246/3-20042018-AP-EN.pdf/c4d4085d-7e32-438b-bc44-61eca9a6998b>