

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



Evolución del contrato a tiempo parcial y su incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar (2002-2013)

Autora: María Teresa Bonel Labarga

Año académico 2013/2014

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Capítulo I.- Evolución del contrato a tiempo parcial | 3 |
| 1.- Introducción | 3 |
| 2.- Modificación del año 1998 | 3 |
| 3.- Modificación del año 2001 | 6 |
| 4.- Modificación del año 2012 | 8 |
| 5.- Modificación del año 2013 | 8 |
| 6.- Modificación del año 2014 | 10 |
| 7.- Datos estadísticos del contrato a tiempo parcial en función de la jornada y el tipo de contrato..... | 13 |
| 8.- Datos estadísticos del contrato a tiempo parcial en función del sexo del trabajador | 17 |
| 9.- Conclusiones..... | 20 |
| Capítulo II.- Evolución de la reducción de jornada por guarda legal | 22 |
| 1.- Introducción | 22 |
| 2.- Modificación del año 1999 | 23 |
| 3.- Modificación del año 2011 | 24 |
| 4.- Modificación del año 2012 | 25 |
| 5.- Modificación del año 2013 | 26 |
| 6.- Datos estadísticos sobre la reducción de la jornada laboral..... | 26 |
| 7.- Conclusiones..... | 28 |
| Capítulo III.- Conciliación de la vida laboral y familiar | 29 |
| 1.- Introducción | 29 |
| 2.- La conciliación de la vida laboral y familiar, el mercado de trabajo y las medidas legislativas | 30 |
| 3.- Datos estadísticos sobre conciliación de la vida laboral y familiar..... | 31 |
| 4.- Conclusiones..... | 34 |
| Reflexiones finales | 37 |
| Bibliografía | 39 |

Capítulo I.- Evolución del contrato a tiempo parcial.

1.- Introducción

Sin duda, uno de los objetivos prioritarios, que se enmarcan dentro del denominado estado del bienestar, piedra angular de nuestra sociedad actual, pasa por alcanzar un elevado grado de conciliación entre el entorno familiar y el ámbito laboral, que permita el crecimiento y desarrollo personal del individuo, y de su calidad de vida. Por eso, a lo largo de estas páginas, analizaremos la evolución y las posibles repercusiones que el contrato a tiempo parcial puede tener en la conciliación de la vida laboral y familiar, en nuestro país.

El contrato a tiempo parcial se encuentra regulado en el artículo 12 del Estatuto del Trabajador, mientras que la reducción de jornada por cuidado a familiares está regulada en el artículo 37, en sus apartados 5 y 6 del mismo cuerpo legal.

Ambos artículos han experimentado múltiples y sucesivas modificaciones desde la creación del Estatuto del Trabajador, modificaciones que iremos analizando tanto desde el punto de vista conceptual como de su repercusión en el contexto social.

2.- Modificación del año 1998

Desde la promulgación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el año 1995, la primera modificación sustancial de la regulación del contrato a tiempo parcial se produce en 1998 a través del Real Decreto Ley 15/1998 (a partir de ahora RDL), en la cual se da una nueva redacción completa al artículo que lo regula.

Ya en la exposición de motivos, el legislador señala la necesidad de modificar este tipo de contrato por diversas causas:

En primer lugar, que no por ello el más importante, por los compromisos establecidos a escala europea y acomodación a la Directiva 97/81/CE.

En segundo lugar, y dado la reducida utilización de esta modalidad contractual con respecto al resto de países de la Comunidad Europea, para potenciar dicha modalidad y ampliar el volumen de contratación.

Los objetivos que se persiguen con esta modificación son: por un lado, lograr un equilibrio normativo que permita una adecuada flexibilidad en este tipo de trabajo, garantizando al mismo tiempo determinados principios básicos del trabajador; y, por otro, ofrecer nuevas

respuestas a las cada vez más diversificadas necesidades de carácter personal, familiar , formativo y profesional de los trabajadores y trabajadoras, atendiendo de forma adecuada las exigencias de la adaptabilidad de las empresas.

En la nueva redacción del artículo, el contrato a tiempo parcial pasa de tener una jornada inferior a la considerada como habitual, en la actividad de que se trate, a tener un límite de jornada. Es decir, este tiene que ser inferior al 77 por ciento de la jornada a tiempo completo establecida en convenio o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.

En este nuevo artículo, se determina la forma que ha de tener el contrato de trabajo para poder considerarse contrato a tiempo parcial (requisitos formales que ha de cumplir); siendo requisito imprescindible la formalización del contrato por escrito y la especificación de las horas de trabajo junto con los horarios de realización de dichas horas.

Como novedad, en esta nueva redacción del artículo se contempla la posibilidad de realizar horas extraordinarias, aunque solo en casos muy excepcionales y perfectamente tasados en el artículo; también se incluye un nuevo concepto: las horas complementarias, que hasta la fecha no existían, y que suponen una revolución en el contrato a tiempo parcial.

Otra de las novedades de esta modificación se centra en la igualdad de contratos. Así, el contrato a tiempo parcial se equipara al de tiempo completo, en cuanto a cotización y coberturas, y desaparecen las diferentes fórmulas de cotización en función de la jornada que realiza el trabajador, tal y como se indicaba en el antiguo contrato a tiempo parcial (desaparece la diferencia entre contratos menores de 12 horas).

Del mismo modo, este nuevo artículo, establece las condiciones de paso de contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial y viceversa.

Por último, desarrolla el novedoso concepto de horas complementarias y las normas para su realización:

“5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

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

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. En el caso de contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida, respecto de los trabajadores a tiempo completo.

c) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto deberá notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.

d) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

e) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:

1.ª El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.

2.ª Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.

3.ª El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

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

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

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

i) La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas

complementarias realizadas en unos períodos de tiempo determinados, en los términos que a continuación se expresan.

La modificación de la jornada ordinaria pactada se podrá producir en dos tramos. En el primer tramo, se consolidarán en la jornada ordinaria el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias. En el segundo tramo, se consolidarán el 50 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante podrá ser inferior al 4 por 100, respetándose en todo caso el límite legal de trabajo a tiempo parcial al que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido, en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. A estos mismos efectos, el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias, con un preaviso de siete días a la finalización del correspondiente período de referencia, una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación, sin que la falta de esta certificación extinga el derecho a la ampliación de la jornada.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.

La ampliación de la jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias de acuerdo con lo previsto en los párrafos anteriores no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos en cuanto al número y distribución de las pactadas no obstante la ampliación de la jornada ordinaria, siempre con respeto del límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias establecido en la letra d) de este apartado.”

3.- Modificación del año 2001

Es en el año 2001 cuando se produce la siguiente modificación del contrato a tiempo parcial, a través del RDL 5/2001 y la posterior Ley 12/2001.

En la reforma del RDL 5/2001, el Gobierno, actuando como legislador urgente, se hizo merecedor de numerosas críticas por parte de los sindicatos, al considerar que el Ejecutivo se estaba saltando el pacto que dio lugar a la reforma del año 1998. Críticas que no cesaron a pesar de la tramitación de dicho RDL como proyecto de ley, que culminó con la Ley 12/2001.

Esta nueva reforma afecta a aspectos esenciales en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial tales como la modificación de su concepto, la modificación del régimen preestablecido de determinación y concreción del tiempo de trabajo, la modificación de la concepción del trabajo fijo discontinuo frente a la continuidad como forma del contrato a tiempo parcial del trabajo fijo periódico, y la profunda modificación del régimen jurídico del pacto de horas complementarias.

El primer punto modificado por esta reforma es el concepto de contrato a tiempo parcial. En ella, se elimina el tope de dedicación (77%) para la delimitación del contrato, y se modifica el baremo de trabajador a tiempo completo comparable para establecer el porcentaje de jornada del tiempo parcial, estableciéndose en esta nueva modificación como *“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”*.

La siguiente modificación importante en el contrato a tiempo parcial es que esta ley elimina la obligatoriedad de indicar en el contrato de trabajo la concreción horaria de la distribución del tiempo de trabajo y los días de prestación de servicios.

Por último, se cambian las reglas que regulan las horas complementarias pactadas en contrato:

- Se modifica la revocación de las horas complementarias por parte del trabajador, ya que el preaviso necesario pasa de ser de tres meses pasado un año a 15 días, pero con restricciones de motivación.
- Mientras que en el RDL 15/1998 no se establecían motivaciones por las cuales el trabajador podía revocar el pacto de horas complementarias, en la Ley 12/2001 se le impone al trabajador la obligación de que la revocación del pacto sea motivada:
 - *“atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.*
 - *Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.*
 - *Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.”*
- También se amplía el porcentaje de horas complementarias que el trabajador puede pactar, pasando a poder realizarse un 60% más de horas, con respecto a las horas ordinarias en contrato, en lugar del 15% establecido hasta la fecha; lo que significa que si un trabajador tiene establecido en contrato que realizará 20 horas semanales, con esta modificación, el trabajador podría realizar hasta 32 horas semanales.
- Además, se eliminan todas las condiciones exigidas hasta este momento para la distribución de horas complementarias, flexibilizándose así este contrato. De tal manera que la realización de las horas complementarias sólo estará sujeta a lo

establecido en convenio o en el pacto firmado. Ya no es necesario distribuirlas por trimestres y, por consiguiente, se pueden realizar en cualquier momento del año.

- Por último, y como un nuevo intento de flexibilizar este tipo de contrato, el legislador elimina la consolidación de horas complementarias en jornada ordinaria.

Sin embargo, esta reforma tampoco dio los frutos esperados y continuó con unos porcentajes inferiores de contratación a los registrados en la Comunidad Europea. El volumen de contratación tampoco subió significativamente, pasando de 2,26%, en el año 2001, a un 6,8% en el año 2002¹. A partir del año 2002, el volumen de contratos a tiempo parcial evolucionó en función de las condiciones económicas y de las fluctuaciones del mercado laboral, pero no sufrió variaciones esenciales, pasando de representar un 20,30% de volumen total de contratos a un 30,10% del mismo², en 2011.

4.- Modificación del año 2012

Desde el año 2001, el contrato a tiempo parcial no sufre modificación alguna hasta julio de 2012 con la promulgación de la Ley 3/2012. Dicha norma modifica un solo apartado del artículo que regula el contrato a tiempo parcial, pero se trata de una modificación de gran importancia, puesto que desaparece la imposibilidad de realizar horas extraordinarias tal y como estaba contemplado hasta el momento. A partir de este momento, se permiten las horas extraordinarias establecidas legalmente en proporción a la jornada pactas, quedando incluidas estas horas en la base de cotización del trabajador. Se trata de una modificación que incide en la aproximación de los contratos a tiempo parcial y completo.

Aun así el volumen de contratos a tiempo parcial en relación al volumen total de contratos que se realizaron en 2012 no sufrió variación alguna, siendo de un 33,28 %³.

5.- Modificación del año 2013

Poco se tardó en volver a modificar esta modalidad de contratación laboral. Y así, en el año 2013, el artículo 12 del Estatuto del Trabajador, que regula esta modalidad de

¹ Datos recabados del Servicio Público de Empleo.

² Datos del Servicio Público de Empleo.

³ Datos del Servicio Público de Empleo.

contratación, vuelve a sufrir modificaciones mediante la promulgación del RDL 16/2013 de 20 de diciembre.

Las primeras de estas modificaciones, se refieren a cuestiones formales. Se elimina la obligatoriedad de utilizar el modelo establecido para concertar el contrato de trabajo; y para la distribución del tiempo de trabajo se remite a lo dispuesto en convenio colectivo, cuando hasta la fecha solo se hablaba de distribución (dejándola al pacto entre las partes).

Seguidamente, se limita a una el número de pausas que el trabajador podrá realizar en la jornada diaria, siempre y cuando no se pacte otra cosa por convenio colectivo, eliminando esta norma la posibilidad de pacto en convenio de ámbito inferior. También queda limitada al convenio colectivo la movilidad de los trabajadores de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, eliminando de la misma manera la posibilidad de pacto en convenio de ámbito inferior al colectivo.

En cuanto a la posibilidad de realización de horas extraordinarias, éstas ya no se limitan en proporción a la jornada del contrato. Es decir, se pueden realizar siempre y cuando estén establecidas como tales por el Estatuto del Trabajador (ET).

En esta nueva redacción del artículo del ET, el legislador elimina la preferencia por parte de los trabajadores que hayan acordado una reducción/ampliación de jornada y posteriormente solicitado su reincorporación a la situación anterior, al acceso de vacantes de puestos de trabajo en la empresa de la misma naturaleza que su puesto de trabajo que hasta ahora tenían. Del mismo modo, elimina la preferencia que tenían los trabajadores contratados inicialmente a tiempo parcial (con más de tres años de antigüedad) para acceder a las vacantes que salgan en la empresa a tiempo completo.

A pesar de eliminar las preferencias, la empresa deberá motivar el rechazo de la solicitud por parte del trabajador.

Por otra parte, el legislador elimina la potestad que tenían los convenios colectivos para regular los requisitos necesarios para convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando estén motivados por razones familiares o formativas.

En cuanto a las horas complementarias, estas también sufren varias modificaciones, dando lugar a una nueva redacción de la norma.

De entrada, se matiza el concepto de horas complementarias, simplificándolo. A partir de ahora, serán todas aquellas que estén fuera de la jornada pactada en contrato. Del mismo

modo, se elimina la obligatoriedad de reflejar las horas complementarias, según modelo oficial. De manera que el pacto de las mismas, establecido en contrato, no tiene por qué presentar un formulario específico.

En esta nueva redacción, se amplía la posibilidad de realizar horas complementarias a los contratos a tiempo parcial temporales, siempre y cuando la jornada pactada sea superior a 10 horas semanales; el volumen de horas complementarias que se pueden pactar en contrato pasa del 15% de la jornada normal pactada al 30% de la misma, otorgando la potestad a los convenios colectivos de modificar estos porcentajes, siempre y cuando no sean inferiores del 30% establecido en la norma y al 60% de la jornada normal pactada en contrato; y se reduce el plazo de preaviso para la realización de horas complementarias, pasando este de 7 a 3 días.

Se regula también un nuevo tipo de horas complementarias, las llamadas voluntarias, en las que el empresario puede ofrecer al trabajador la realización de unas horas complementarias independientes de las pactadas en contrato que no excedan el 15% de la jornada normal pactada y que pueden ser ampliables al 30% si así lo establece el convenio colectivo. Este tipo de horas complementarias solo podrán ofrecerse a los trabajadores a tiempo parcial con duración indefinida y con una jornada superior a 10 horas semanales en cómputo anual. Estas horas no son acumulables a las horas complementarias pactadas por contrato a efectos de los porcentajes de jornada normal del 30% o 60%, según se establezca por contrato o convenio colectivo.

Por último, se establece un nuevo control de las horas complementarias:

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

6.- Modificación del año 2014

Tan solo tres meses después, en febrero de 2014, asistimos a una nueva modificación de la norma.

Aunque con escasa incidencia en nuestro estudio, se producen algunas mínimas modificaciones en el artículo 12 del ET, en cuyo análisis no nos detendremos. No obstante,

a continuación, transcribimos la última redacción del artículo que regula el contrato a tiempo parcial, en el momento de la elaboración del presente estudio:

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

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Número 1 del artículo 12 redactado por el apartado tres del artículo primero de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio). Vigencia: 11 julio 2001

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

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Número 3 del artículo 12 redactado por el apartado cuatro del artículo primero de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio). Vigencia: 11 julio 2001

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.*

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.*
- c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.*

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

- d) Los trabajadores 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.*

- **e)** 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). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada

- **f)** Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Número 4 del artículo 12 redactado por el apartado uno del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre). Vigencia: 22 diciembre 2013

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- **a)** El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- **b)** Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- **c)** El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas

- **d)** El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- **e)** El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

○ *Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.*

- **f)** *El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.*
- **g)** *Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.*

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

- **h)** *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 a que se refiere el apartado 5.*

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- **i)** *La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.*
- **j)** *Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.*

Número 5 del artículo 12 redactado por el apartado uno del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre). Vigencia: 22 diciembre 2013”.

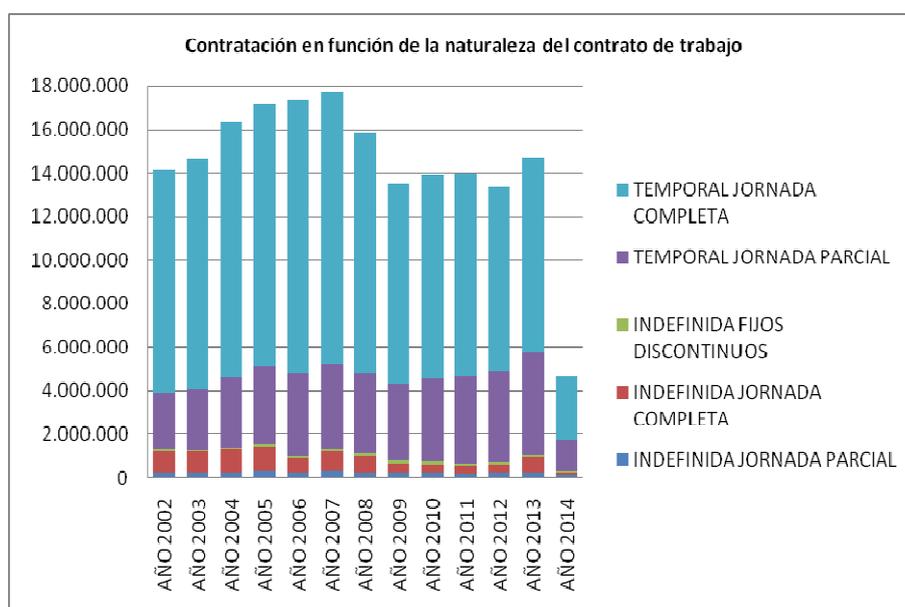
7.- Datos estadísticos del contrato a tiempo parcial en función de la jornada y del tipo de contrato

A continuación, y una vez recabados los datos relativos a los contratos realizados durante los años 2002 a 2014, observaremos cómo el contrato a tiempo parcial es un contrato residual en el conjunto de contrataciones que se realizan en España, y cómo el mayor volumen de contratación a tiempo parcial, se realiza en contratos temporales.

Tabla 1. Contratos de trabajo según duración y jornada. Evolución

| AÑOS | INDEFINIDA | | | TEMPORAL | | % TIEMPO PARCIAL ⁴ | % TIEMPO PARCIAL TEMPORAL ⁵ | TOTAL CONTRATOS |
|----------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------|------------------|-------------------------------|--|-----------------|
| | JORNADA PARCIAL | JORNADA COMPLETA | FIJOS DISCONTINUOS | JORNADA PARCIAL | JORNADA COMPLETA | | | |
| AÑO 2014 | 96.042 | 169.097 | 31.795 | 1.437.467 | 2.993.546 | 32,43% | 93,74% | 4.727.947 |
| AÑO 2013 | 239.538 | 696.431 | 99.179 | 4.737.877 | 8.919.788 | 34,58% | 95,19% | 14.392.713 |
| AÑO 2012 | 213.700 | 383.564 | 92.491 | 4.236.761 | 8.446.595 | 33,28% | 95,20% | 13.373.111 |
| AÑO 2011 | 176.093 | 376.156 | 96.849 | 4.029.226 | 9.293.843 | 30,10% | 95,81% | 13.972.167 |
| AÑO 2010 | 197.417 | 439.473 | 101.886 | 3.795.968 | 9.392.968 | 28,67% | 95,06% | 13.927.712 |
| AÑO 2009 | 203.813 | 479.440 | 108.734 | 3.500.128 | 9.209.295 | 27,43% | 94,50% | 13.501.410 |
| AÑO 2008 | 271.292 | 728.058 | 123.555 | 3.686.536 | 11.012.096 | 25,02% | 93,15% | 15.821.537 |
| AÑO 2007 | 306.434 | 889.236 | 122.504 | 3.856.975 | 12.544.749 | 23,50% | 92,64% | 17.719.898 |
| AÑO 2006 | 226.579 | 693.822 | 107.359 | 3.790.218 | 12.559.309 | 23,12% | 94,36% | 17.377.287 |
| AÑO 2005 | 314.541 | 1.123.784 | 102.981 | 3.612.109 | 12.010.970 | 22,88% | 91,99% | 17.164.965 |
| AÑO 2004 | 292.960 | 1.034.214 | 92.544 | 3.205.221 | 11.725.835 | 22,19% | 88,33% | 16.350.784 |
| AÑO 2003 | 261.311 | 923.119 | 85.338 | 2.777.027 | 10.621.468 | 20,71% | 91,40% | 14.668.263 |
| AÑO 2002 | 256.422 | 946.550 | 79.988 | 2.622.341 | 10.273.947 | 20,30% | 91,09% | 14.179.248 |

Fuente: Servicio Público de Empleo.

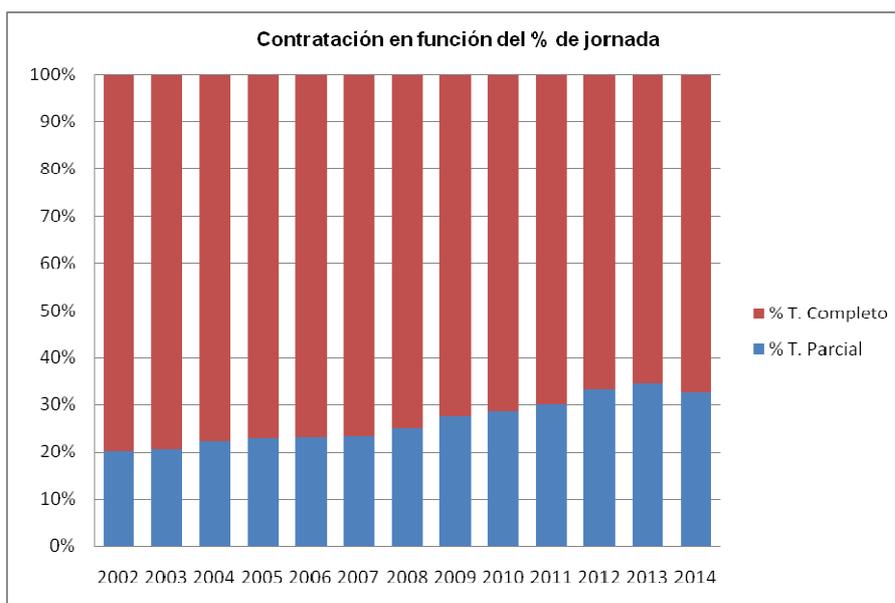


Fuente: Datos de contratación del Servicio Público de empleo.

Seguidamente, detallamos, por años, los porcentajes de contratación laboral en función de la jornada laboral del trabajador:

⁴ Número de contratos a tiempo parcial sobre el volumen total de contratos de trabajo.

⁵ Número de contratos a tiempo parcial de naturaleza temporal sobre el volumen total de contratos de a tiempo parcial.



Fuente: Datos de contratación del Servicio Público de empleo.

Las estadísticas reseñadas reflejan cómo el empresario español y el mercado de trabajo en nuestro país abogan por una relación contractual a tiempo completo y no a tiempo parcial, como ocurre en otros países de la Comunidad Europea con economías más consolidadas y avanzadas.

Así, comprobamos con en el año 2002, el volumen de contratos a tiempo completo era de un 79.70% con respecto al 20.30% de los contratos a tiempo parcial. Una tendencia similar se aprecia en 2013, cuyo porcentaje de contratos a tiempo completo se situaba en un 65.42% frente al 34.58% a tiempo parcial.

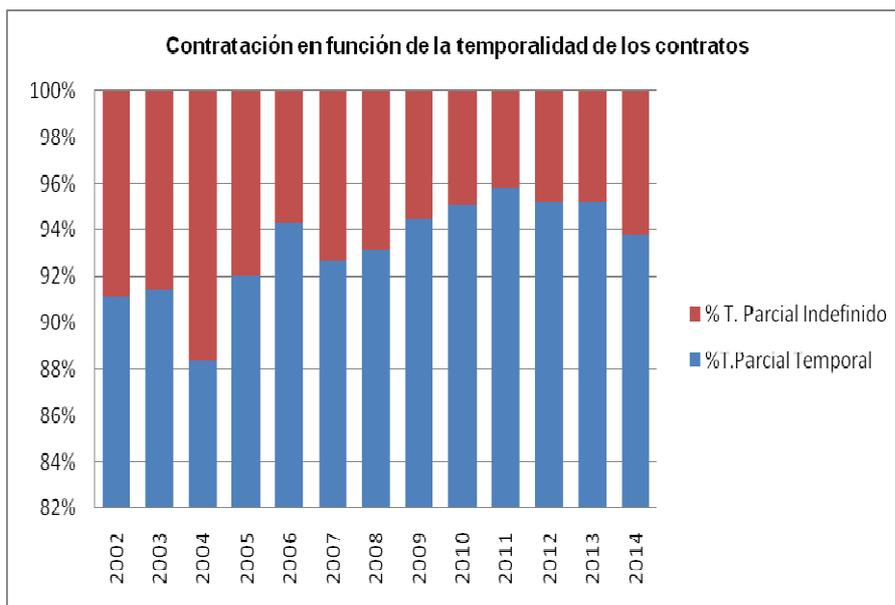
En países de la Comunidad Europea, como puede ser Holanda, el volumen de contratos a tiempo parcial cubre casi el 50% de la totalidad de los contratos laborales celebrados en el país. Le siguen Reino Unido, Dinamarca, y Alemania, que se ubican en niveles entre el 25% y el 27%.

En contraste con estas cifras, nos encontramos con países que tienen niveles de contratación a tiempo parcial inferiores a España, como pueden ser Bulgaria con un 2.4% y Eslovaquia con un 3,9 % de contratación a tiempo parcial.

Como veremos a lo largo de este estudio, a partir del año 2011, el porcentaje a tiempo parcial con respecto a tiempo completo va ascendiendo, pero se trata de un ascenso producto de la crisis en el mercado laboral; ya que se generan más contratos a tiempo

parcial que a tiempo completo para ir salvando las necesidades de las empresas. Por lo que no podemos asegurar que este aumento se vaya a consolidar una vez superada la crisis. Será entonces, cuando se pueda comprobar si las diferentes modificaciones realizadas al contrato a tiempo parcial surten los efectos deseados por los legisladores.

En este gráfico se detallan por años los porcentajes de contratación laboral a tiempo parcial, en función de la temporalidad de los contratos de los trabajadores:



Fuente: Datos de contratación del Servicio Público de empleo.

Observamos que del total de contratos realizados a tiempo parcial, el volumen de contratos indefinidos ha ido descendiendo a lo largo de los años. Tal y como reflejan los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo, se ha pasado de un 8.09% de contratos indefinidos a tiempo parcial en el año 2002 a un 4.81%, en 2013, frente al 95.10% de contratos temporales a tiempo parcial. En las mismas tablas también se puede apreciar que el volumen de contratos a tiempo parcial temporal es superior al de contratos parciales indefinidos.

Estos datos son un claro indicativo de que el contrato a tiempo parcial en España no se utiliza como forma de relación laboral estable, sino para cubrir las necesidades de las empresas que tienen plantillas contratadas a tiempo completo.

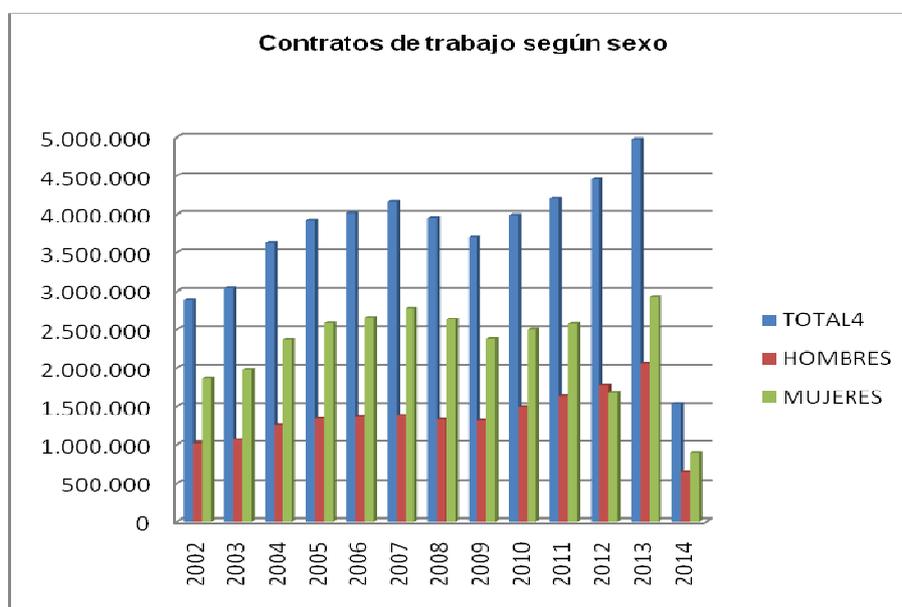
8.- Datos estadísticos del contrato a tiempo parcial en función del sexo del trabajador

Como reflejan los datos que mostramos a continuación, el número de contratos a tiempo parcial realizados a mujeres es superior al de los hombres.

Tabla 2. Contratos de trabajo según sexo. Evolución

| AÑO | TOTAL ⁶ | HOMBRES | MUJERES | % MUJERES ⁷ |
|-------------------|--------------------|-----------|-----------|------------------------|
| 2014 ⁸ | 1.533.509 | 638.376 | 895.133 | 58,37% |
| 2013 | 4.977.415 | 2.058.001 | 2.919.414 | 58,65% |
| 2012 | 4.450.461 | 1.781.467 | 1.668.994 | 59,97% |
| 2011 | 4.205.319 | 1.627.152 | 2.578.167 | 61,31% |
| 2010 | 3.993.385 | 1.492.189 | 2.501.196 | 62,63% |
| 2009 | 3.703.941 | 1.315.290 | 2.388.651 | 64,49% |
| 2008 | 3.957.828 | 1.329.966 | 2.627.862 | 66,40% |
| 2007 | 4.163.409 | 1.383.968 | 2.779.441 | 66,76% |
| 2006 | 4.016.797 | 1.363.404 | 2.653.393 | 66,06% |
| 2005 | 3.926.650 | 1.339.310 | 2.587.340 | 65,89% |
| 2004 | 3.628.618 | 1.251.018 | 2.377.600 | 65,52% |
| 2003 | 3.038.276 | 1.063.237 | 1.975.039 | 65,01% |
| 2002 | 2.878.763 | 1.017.564 | 1.861.199 | 64,07% |

Fuente: Servicio Público de Empleo.



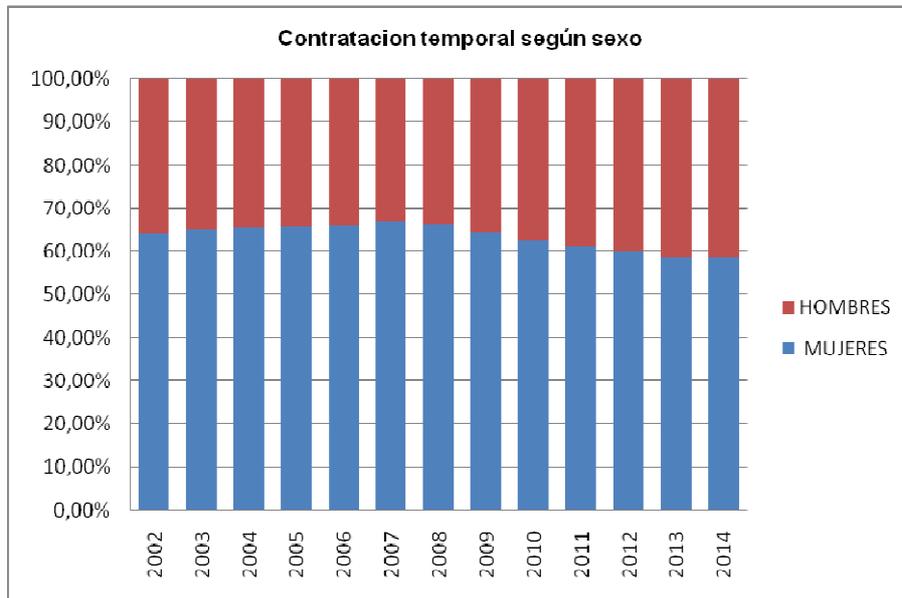
Fuente: Datos de contratación del Servicio Público de empleo.

⁶ Importe total de contratos realizados a tiempo parcial.

⁷ Porcentaje de contratos a tiempo parcial realizados a mujeres con respecto al volumen total de contratos a tiempo parcial realizados.

⁸ Los datos del año 2014 corresponden al primer trimestre natural del año.

A continuación detallamos por años los porcentajes de contratación laboral temporal en función del sexo del trabajador:



Fuente: Datos de contratación del Servicio Público de empleo.

Los gráficos señalados en este apartado sobre el porcentaje de hombres y mujeres con contrato a tiempo parcial arrojan unos datos muy reveladores.

Es evidente que la mayoría de contratos a tiempo parcial se conciertan con mujeres, lo que indica que el trabajo de la mujer fuera de casa sigue ocupando un segundo plano y, por tanto, constituye tan solo un apoyo en el ámbito de la economía familiar. Analizando los datos del periodo comprendido entre 2002 (64,07% frente al 35,93%) y 2011 (61,31% frente al 38,69%), se comprueba que el porcentaje de mujeres es superior al 60%. Es a partir del año 2012 (59,97% y 40,03%), cuando se empieza a apreciar una bajada en el citado porcentaje. El análisis de 2014 es parcial, ya que solo tenemos referencia del primer trimestre del año.

El agravamiento de la crisis económica del país hace que el número de puestos de trabajo que se crean sean los estrictamente necesarios, y que dichos puestos se ajusten al máximo a las necesidades de la empresa, por lo que el empresario realiza más contrataciones a tiempo parcial que a tiempo completo. Ante esta tesitura, el que haya aumentado la contratación a tiempo parcial de los hombres con respecto a las mujeres, lo único que

significa es que los pocos puestos de trabajo que se crean son ocupados por hombres y que las mujeres no acceden al mundo laboral.

Los datos relativos a la Unión Europea y la distribución de la contratación a tiempo parcial en función del sexo comparados con España son reveladores. En España, el volumen de mujeres con contrato a tiempo parcial es muy inferior al de la media europea.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Del mismo modo, observamos a través de la siguiente gráfica, que en España el porcentaje de mujeres que prestan servicios a tiempo parcial con respecto al total de mujeres es inferior que la media europea.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

9.- Conclusiones

No debemos olvidar que la naturaleza del contrato a tiempo parcial, en todos los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno europeo, consiste en un modelo contractual cuyo trabajador tipo es aquel que quiera o necesite compatibilizar su vida laboral y familiar. Sin embargo, la flexibilización de este tipo de contrato en nuestro país, por la realización de horas complementarias, hace que se desvirtúe su propia naturaleza. Los trabajadores se encuentran ante la disyuntiva de firmar el pacto de horas complementarias, lo que puede implicar que terminen trabajando más tiempo del deseado y no puedan compatibilizar su empleo con la vida familiar; o de no firmarlo y, en este caso, que rescindan su contrato de trabajo, ya que, como hemos constatado, la mayor parte de los contratos son temporales.

Si hablamos del contrato a tiempo parcial, se constata que ni las diversas modificaciones normativas ni los cambios sociales experimentados en nuestro país han logrado un incremento significativo en los porcentajes de dicho modelo de contratación, que sigue siendo residual con respecto al volumen de contrataciones laborales. Sin embargo, donde mayor relevancia adquiere este contrato es en la modalidad temporal y estacional.

De los datos reseñados también se desprende el escaso impacto que el trabajo a tiempo parcial provoca en los países del sur de Europa, con respecto a sus hermanos del norte. Esta brecha, bien pudiera deberse a la menor tasa de actividad laboral femenina, así como a una legislación menos favorable y a la diferente configuración de sus economías. La proporción de contratación a tiempo parcial es superior en países que desarrollan economías muy dinámicas y que se encuentran en posiciones más avanzadas que España para superar la crisis actual.

Las estadísticas avalan la tesis de que el contrato a tiempo parcial tiene un carácter eminentemente femenino, tanto en España como en el resto de Europa. Mientras que un tercio de las mujeres trabajan a tiempo parcial, tan sólo un 6% de los hombres optan por esa modalidad.

Otro aspecto destacable es que la contratación a tiempo parcial suele aparecer mayoritariamente unida a la contratación temporal, circunstancia que le imprime un elevado grado de precariedad, debido a la inestabilidad del puesto de trabajo.

Igualmente significativo resulta el hecho de que en la mayor parte de los países de la Unión Europea, los trabajadores que prestan sus servicios con reducción de jornada lo hacen voluntariamente, de manera que puede afirmarse que, al menos para un porcentaje

alto de los trabajadores, se trata de una forma de empleo que les permite compaginar el empleo con otras actividades u obligaciones. En España, por razones de método, no es posible conocer el grado de voluntariedad que subyace en este tipo de contratación.

Capítulo II. Evolución de la reducción jornada por guarda legal.

1.- Introducción

El cambio cultural que ha venido experimentando nuestra sociedad actual ha generado un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige un desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral. Dado que la asignación tradicional de roles e identidades de género permanece aún muy arraigada, esta situación desencadena tensiones y conflictos que van a incidir en mayor medida en las mujeres que en los hombres. En definitiva, para las mujeres, el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico pasa a ser una opción formalmente posible, una posibilidad no sometida necesariamente a interdicción por la fuerza normativa de las tradiciones, un derecho legítimo. Pero, a la vez, va a ser una opción difícil, puesto que, a pesar de su cuestionamiento, la tradicional división sexual del trabajo no va a desaparecer sin más.

La incorporación de la mujer al trabajo ha representado uno de los cambios más significativos acontecidos en la sociedad europea y española durante el pasado siglo XX. Sin embargo, esta incorporación ha obligado al Estado a configurar un sistema capaz de contemplar estas nuevas relaciones sociales y a diseñar un modelo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades tanto en la vida profesional como en la privada. Esta necesidad de conciliación de los ámbitos laboral y familiar será fuente, por tanto, de importantes reformas legislativas.

El papel desempeñado por el Estado va a ser estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia. Pero este contexto histórico, se caracteriza por la globalización económica, la restricción de los gastos sociales, la desregulación de las relaciones laborales y la pérdida de derechos vinculados a la condición salarial; por lo que no va a existir una importante regulación sobre el tema que nos ocupa.

Esta conciliación de la vida laboral y familiar es un problema que viene dado por diferentes variables. Y una de ellas es, sin duda, la baja natalidad a la que se enfrentan los países europeos y, más concretamente, España. Precisamente, la tasa bruta de natalidad en nuestro país se ha visto reducida considerablemente desde el inicio de la democracia. Del mismo modo, el número medio de hijos/as por mujer ha venido descendiendo desde 1975. Según la encuesta del INE, publicada en 1999, una de cada cuatro mujeres españolas tiene menos hijos/as de los deseados, principalmente, por cuestiones de índole económica y

laboral. Debido a este importante descenso de la natalidad, las familias españolas cada vez están compuestas por menos miembros, de manera que la cifra media de los hogares españoles ha pasado de cuatro personas a situarse por debajo de tres.

Otra variable que incide directamente en el problema que nos ocupa es el retraso de la maternidad. Las mujeres que residen en España son madres a edades cada vez más avanzadas y, por lo tanto, tienen menor número de hijos/as.

En el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad se han recogido en diferentes directivas comunitarias, contemplando la maternidad desde diferentes puntos de vista, como la salud y seguridad en el trabajo, pasando por el permiso paternal y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La reducción de jornada por guarda legal se establece en el Estatuto del Trabajador en su artículo número 37. Evidentemente, dicha regulación ha sufrido diferentes modificaciones necesarias para adaptarse a las circunstancias tanto del mercado laboral como de las situaciones sociales propias de nuestro tiempo. Modificaciones, encaminadas a salvaguardar los derechos de las trabajadoras, y, posteriormente, trabajadores que han sido padres, y a fomentar la natalidad en España, debido a los bajos índices de natalidad y a los perjuicios que ello conlleva para el sistema contributivo de la Seguridad Social y su sostenibilidad.

Así, la primera redacción que regula este derecho de los trabajadores dice:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

2.- Modificaciones del año 1999

Este año, se promulga en España la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Esta ley, además de transponer las directrices marcadas por la normativa Comunitaria, introduce cambios para que los trabajadores puedan participar más activamente de la vida familiar. Con ella, se amplía el derecho a la reducción de jornada, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Frente a una legislación en la que los permisos dependían de la edad del menor, la nueva ley no establece distinciones entre la edad de los menores que generan este derecho, siempre y cuando se trate menores de seis años.

Como ya ha quedado esbozado en la introducción de este capítulo, en el año 1999, la primera modificación relativa a la reducción de jornada por guarda legal va encaminada hacia la ampliación del derecho que estaba regulado hasta esa fecha. De tal manera, vemos que en la nueva redacción del artículo 37, se cambia el término, el concepto, de “minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad...” por el de “disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad...”. Esta modificación obedece únicamente a la necesidad de actualizar y adaptar estos conceptos a las nuevas exigencias sociales.

Este mismo año, se añade también otro derecho que amplía la reducción de jornada no sólo a los que tienen a su cargo un menor, sino también a aquellos de quienes depende un familiar, hasta el segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, siempre y cuando no realicen ninguna actividad retribuida.

Este párrafo da respuesta a una sociedad que vela por el respeto y bienestar de sus mayores y de la institución de la familia. Así, en este entorno social, en el que ambos cónyuges trabajan y tienen dificultades para poder hacerse cargo de los familiares, el Estado vela para otorgar a los trabajadores el derecho de reducción de jornada, preservando, así, los valores sociales.

Al hilo de las modificaciones, la nueva ley establece también las limitaciones cuando confluyen dos progenitores en la misma empresa y añade un nuevo apartado (6) al artículo 37, que regula la concreción del horario de la reducción de jornada, al establecer que es derecho del trabajador la elección de la misma, dentro de su jornada ordinaria, y que el trabajador deberá preavisar al empresario, con 15 días de antelación, cuando pretenda incorporarse a su jornada ordinaria. También queda estipulado el modo de solventar las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador.

3.- Modificaciones del año 2011

Después de esta gran modificación de 1999, la reducción de jornada por guarda legal y familiar, regulada en el artículo 37, volverá a ser modificada en el año 2010, mediante Ley 39/2010, de 22 de diciembre, que entraba en vigor el 1 de enero de 2011. En dicha norma, se produjeron las siguientes modificaciones en la reducción de jornada:

Se amplía la edad del menor de 6 a 8 años para tener derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

Se adecúa la terminología en función de los nuevos tiempos y se sustituye el término de “disminuidos” por el de “discapacitados”. Este es un cambio puramente social, que no afecta al contenido del derecho.

La solicitud de reducción de jornada, que hasta ese momento podía ser de entre un tercio y un cincuenta por ciento, queda establecida entre un octavo y un cincuenta por ciento.

En esta reforma, que se realiza en profundidad, y sobre todo consistente en la ampliación de derechos con respecto a la guarda legal y la reducción de jornada, se introduce, además, un nuevo derecho, que alude a la posibilidad de solicitar una reducción de jornada por parte de los progenitores, adoptantes o acogedores, cuando el menor a su cargo necesite cuidados directos, debido a un cáncer o enfermedad grave y prolongada. Esta reducción de jornada será de, al menos, la mitad de la jornada habitual. Y dicha reducción se podrá mantener hasta la mayoría de edad (18 años) del menor. Esta reducción, se puede acumular en jornadas completas si así es pactado en convenio colectivo.

4.- Modificaciones del año 2012

En esta nueva modificación, que afecta a la reducción de jornada por guarda legal, el legislador, a través de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que esta reducción tiene que ser en proporcionalidad diaria. Hasta este momento, la normativa solo establecía la reducción de jornada sin establecer si debía ser diaria, semanal, mensual o anual.

Un gran cambio que se introduce con esta nueva norma es el que atañe a los preavisos de incorporación a la jornada habitual, que hasta la fecha debían realizarse con 15 días. Así, se establece la potestad que los convenios colectivos tienen para regular en esta materia y fija las condiciones básicas sobre las que los convenios deberán pactar. En este caso, la concreción horaria se regulará en base a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El convenio colectivo también puede establecer el plazo de preaviso que el trabajador debe dar al empresario, o en su defecto de 15 días, precisando la fecha de inicio y finalización de la reducción de jornada. Este plazo es salvable en el caso de fuerza mayor.

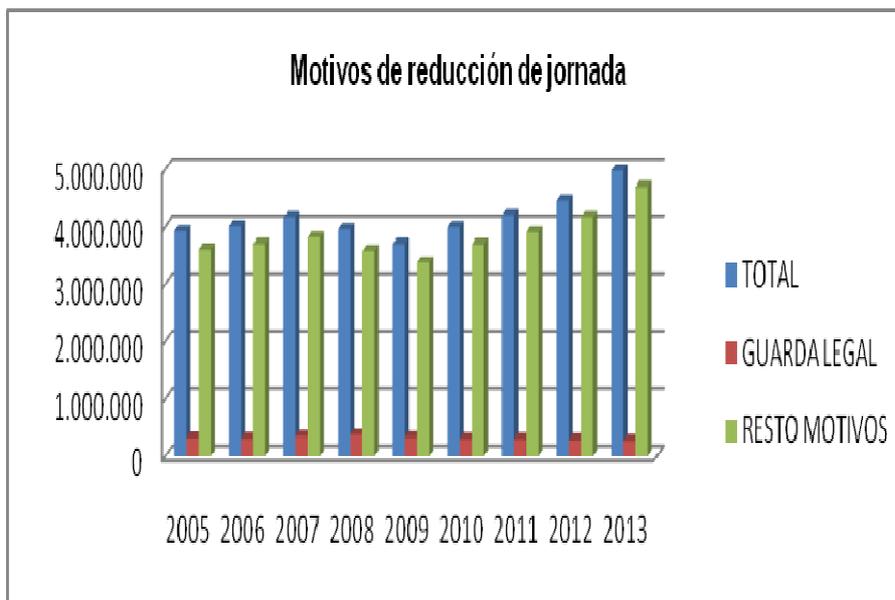
5.- Modificaciones del año 2013

Y de nuevo, a través del R.D. Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, el derecho a la reducción de jornada por guarda legal experimenta nuevas modificaciones. Éstas tienden, como ya viene siendo habitual, a la ampliación y flexibilización del derecho que nos ocupa, con ánimo de acomodarlo a las circunstancias actuales de nuestra sociedad y a potenciar este tipo de contratación.

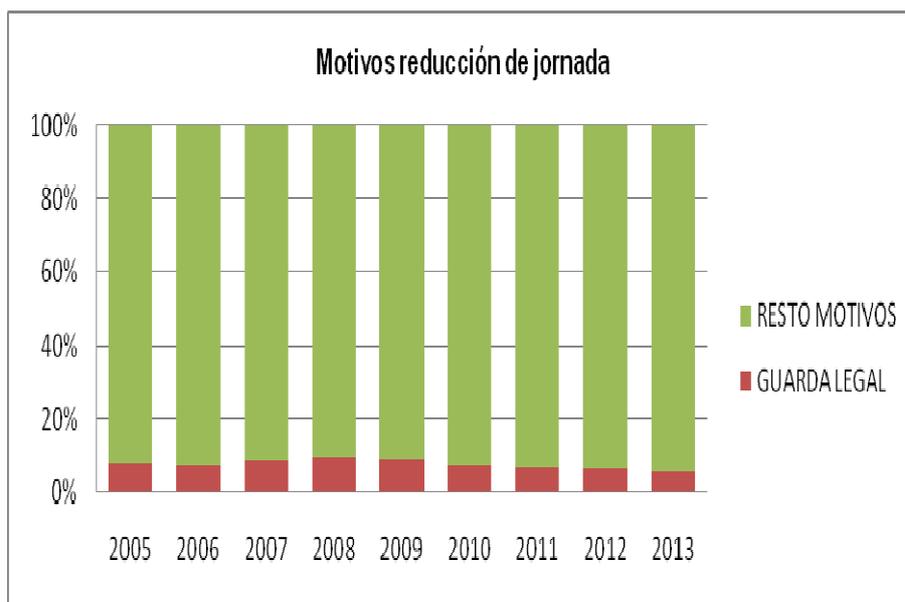
Así, este Real Decreto, lo único que modifica es la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada, pasando de 8 a 12 años.

6.- Datos estadísticos sobre la reducción de jornada laboral

Detallamos, ahora, por años los porcentajes de reducción de jornada laboral en función de la motivación de la misma por parte de los trabajadores:



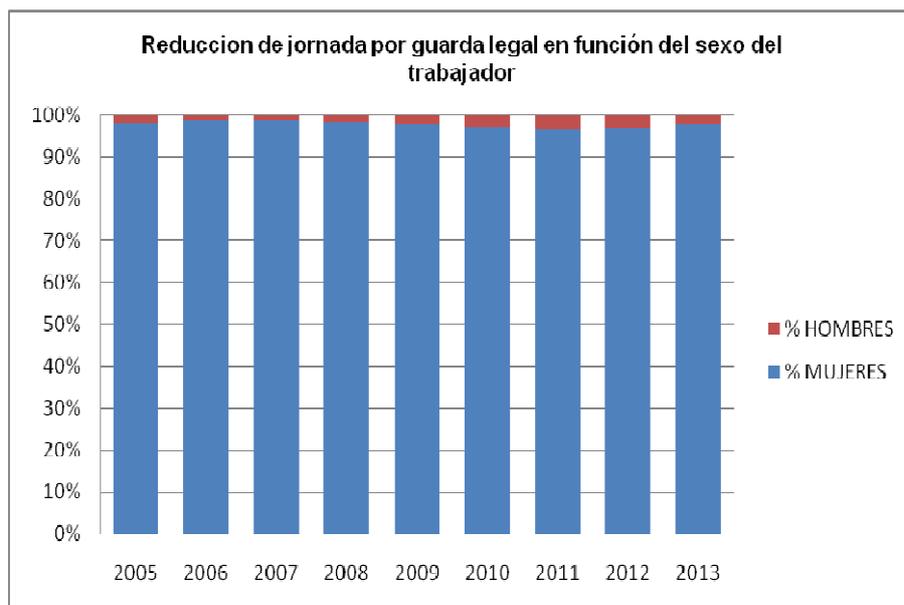
Fuente: Datos estadísticos del Instituto de la Mujer.



Fuente: Datos recabados del Instituto de la Mujer.

Los gráficos que se muestran indican que la motivación de guarda legal por parte de los trabajadores para solicitar la reducción de jornada en sus puestos de trabajo es ínfima, si la comparamos con el resto de motivaciones que los trabajadores tienen. Así, en 2005, del 100% de las solicitudes de reducción de jornada por parte de los trabajadores, tan solo el 8,16% corresponden a la motivación de guarda legal; este porcentaje disminuye en el año 2013, pasando a representar un 5,55% de las solicitudes de reducción de jornada. Este descenso bien puede ser debido a los momentos de crisis por los que atraviesa el país y a la necesidad de mantener el puesto de trabajo y los ingresos en la unidad familiar.

A continuación, detallamos por años los porcentajes de reducción de jornada laboral motivados por guarda legal en función del sexo de los trabajadores:



Fuente: Datos recabados del Instituto de la Mujer.

De los datos analizados, se desprende que el volumen de trabajadores que solicitan la reducción de jornada por guarda legal prácticamente se mantiene sin cambios. Así, vemos que en 2005, el porcentaje de mujeres que solicitaban la guarda legal se sitúa en el 98,10% frente al 1,90% de hombres, mientras que en el año 2013, el porcentaje de mujeres asciende al 97,79% y el de los hombres al 2,21 %.

7.- Conclusiones

Todos los datos analizados en este trabajo, nos conducen a pensar que la sucesión de normas que han regulado tanto el contrato a tiempo parcial como la guarda legal, en su afán por conseguir una mayor utilización de la modalidad de contratación a tiempo parcial y del fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar, no han surtido el efecto que los legisladores pretendían.

Si abordamos la conciliación de la vida laboral y familiar, y nos centramos en el análisis de los datos sobre la reducción de jornada por guarda legal, podemos constatar cómo en España este derecho no es utilizado habitualmente por los trabajadores, siendo principalmente demandado por la población femenina. España, hoy por hoy, sigue siendo un país en el que la carga familiar recae, fundamentalmente, en las mujeres.

Capítulo III. Conciliación de la vida laboral y familiar

1.- Introducción

A la hora de plantear la conciliación de la vida laboral y familiar, y de las medidas españolas que la regulan para que esta conciliación sea llevada a cabo con éxito, debemos comenzar, ineludiblemente, argumentando que la Constitución Española recoge el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo. Nuestra Constitución también establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, por lo que el Estado tiene la obligación de velar por el cumplimiento de estos derechos establecidos y promover iniciativas para eliminar las barreras que impiden que la conciliación sea efectiva y real.

Ante el hecho imparable de la incorporación de la mujer al mundo laboral, el Estado debe configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres, que permita un equilibrio entre la vida profesional o laboral y la vida familiar y privada. Este fenómeno, ha sido estudiado a nivel Comunitario, para abordar su problemática y adaptación a la nueva realidad social. En este sentido, se han incorporado a nuestro ordenamiento jurídico importantes reformas legislativas, cuyo principal objetivo es promover servicios de atención a las familias, a las personas mayores y a los niños/as. Así, en el marco de estas reformas, la maternidad se contempla desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, o bien de la que ha dado a luz o está en periodo de lactancia. La nueva normativa, en su evolución hacia una conciliación plena, añadió también el derecho a la baja por riesgo de embarazo, asumiendo el Estado los costes que de ella se derivan, para hacer más llevadera a las empresas esta conciliación. Otra de las medidas contempladas alude al permiso de paternidad, con el claro afán de conciliar la vida laboral y familiar, y promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En la actualidad, las normas en vigor tratan de establecer y mantener un equilibrio entre hombres y mujeres que favorezca y fomente los permisos por paternidad y maternidad sin que estos afecten negativamente al acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y a la incorporación a puestos de especial responsabilidad de las mujeres; también intentan allanar el camino para que los hombres sean copartícipes del cuidado de sus hijos desde el nacimiento. Inspiradas en un afán de no discriminación, las normas actuales igualan los

derechos entre los hijos naturales, en adopción o acogimiento, desde el momento en que entran a formar parte de la familia.

Un aspecto interesante que conviene no olvidar es que la normativa española supera a la emanada de la Comunidad Europea no solo en este tipo de derechos sobre permisos y excedencias, comentados anteriormente, sino también en el derecho a la reducción de jornada y concesión de excedencias para el cuidado de los mayores, en previsión del inevitable envejecimiento demográfico de nuestra sociedad actual.

Sin embargo, y a causa de las especiales incidencias demográficas y sociales de nuestro país, la puesta en marcha y desarrollo de todas estas mejoras no ha sido todo lo efectiva que cabría esperar, a la hora de gestionar, con mayor eficacia y diligencia, los retos que plantea la conciliación familiar y laboral.

Por lo que respecta al ámbito empresarial, tal y como ya hemos esbozado al inicio de este capítulo, el Estado ha diseñado una serie de reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que afectan a los contratados para sustitución de trabajadores en los periodos de maternidad, adopción o acogimiento, para aliviar el coste empresarial y, así, fomentar la aplicación de estas medidas.

2.- La conciliación de la vida laboral y familiar, el mercado de trabajo y las medidas legislativas

Al tratarse de entidades que persiguen el beneficio económico, por lo general, las empresas tienden a limitar las posibilidades de desarrollo de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Normalmente, la lógica mercantil, erróneamente a nuestro entender, se aleja bastante de la ética que contempla el bien común, incidiendo más en los aspectos económicos y de expansión del entramado empresarial. Partiendo de este planteamiento, las empresas coinciden en que la aplicación de este tipo de medidas conlleva costes económicos, que han de asumir; costes que repercuten principalmente en el tejido empresarial y, por defecto, en el personal laboral y sus familias. Por ello, normalmente, prefieren buscar otras alternativas a estas políticas de conciliación, como la flexibilidad en el trabajo, considerada más beneficiosa tanto para la empresa como para los trabajadores. En este marco, se suelen propiciar, en el seno de las empresas, situaciones discriminatorias a la hora de realizar la selección de personal o de conceder ascensos, ya que, como ya ha quedado explicado, la máxima empresarial es la productividad, quedando relegados a un segundo plano los problemas que genera la falta de conciliación. En este contexto, la

empresa interpreta que este tipo de problemas pertenecen al ámbito privado de los trabajadores y, por lo tanto, deben ser resueltos en el seno familiar.

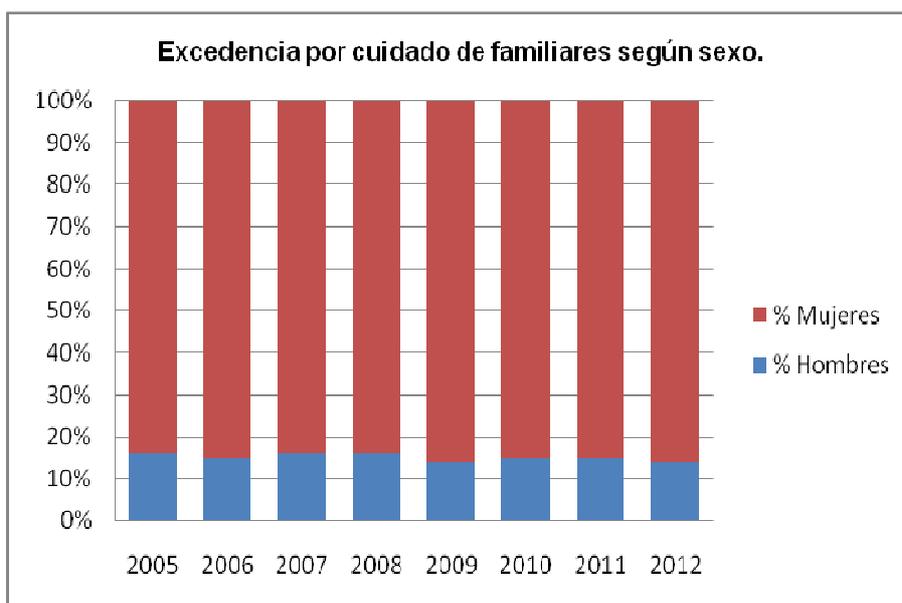
Y en cuanto a lo tocante al concepto de productividad de los trabajadores/as en la empresa, existe una opinión bastante arraigada y generalizada que considera que las cargas familiares influyen en el rendimiento laboral de las mujeres, creencia que, curiosamente, se encuentra más extendida entre las empresas feminizadas.

Otra de las cuestiones que deberían ponerse en valor en el entorno laboral atañe directamente a la difusión y divulgación de este tipo de medidas entre los trabajadores de la empresa. Aunque el empresario conoce perfectamente la legislación, por lo general, solo facilita este tipo de información al trabajador cuando este se la demanda a través de una consulta. Una dinámica, que no deja de representar un verdadero obstáculo en el ejercicio de los derechos de los trabajadores. Este tipo de situaciones, se describen con mayor frecuencia en pymes y microempresas. Además, en las empresas pequeñas siempre resulta más complicado respetar y adoptar esta normativa, debido, principalmente, a la falta de personal, con su correspondiente formación, para afrontar las sustituciones, sin olvidar los consabidos costes salariales. Es en las grandes empresas donde cobra mayor impulso la aplicación de este tipo de medidas de conciliación entre sus trabajadores, aunque, en un buen número de ocasiones, éstas suelen ir orientadas a mejorar la imagen de la entidad y el clima laboral.

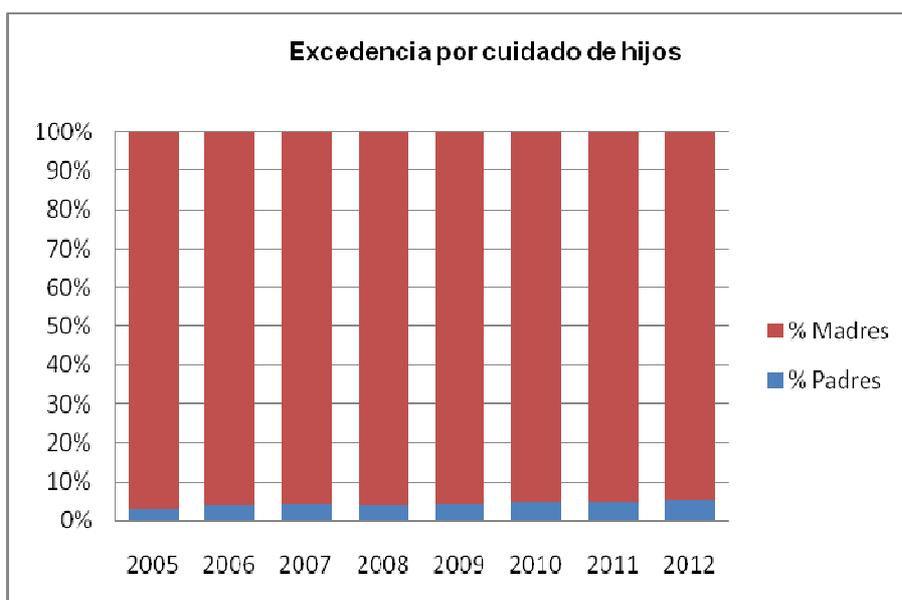
3.- Datos estadísticos sobre conciliación de la vida laboral y familiar

Los datos que se exponen en las dos tablas siguientes ponen de manifiesto que la tendencia durante los años 2005 a 2012 no ha evolucionado favorablemente. De manera que, en 2005, el volumen de mujeres que disfrutaban una excedencia para el cuidado de familiares era de un 84.42%, frente al 15.58% de los hombres; y, en 2012, el porcentaje de mujeres asciende mínimamente hasta alcanzar un 85.67%, frente al mismo descenso leve en los hombres, que se sitúa en un 14.33%.

Lo mismo ocurre con las excedencias por cuidado de los hijos. Las cifras revelan la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres, ya que en 2002 el porcentaje de mujeres que disfrutaron de una excedencia por cuidado de hijos se situó en el 96.67%, ante el 3.33% de los hombres. La evolución a lo largo de los años se mantiene prácticamente constante, así, en 2012, el volumen de mujeres fue del 94.98% con respecto al 5.02% de los hombres.



Fuente: Datos recabados del Instituto de la Mujer.



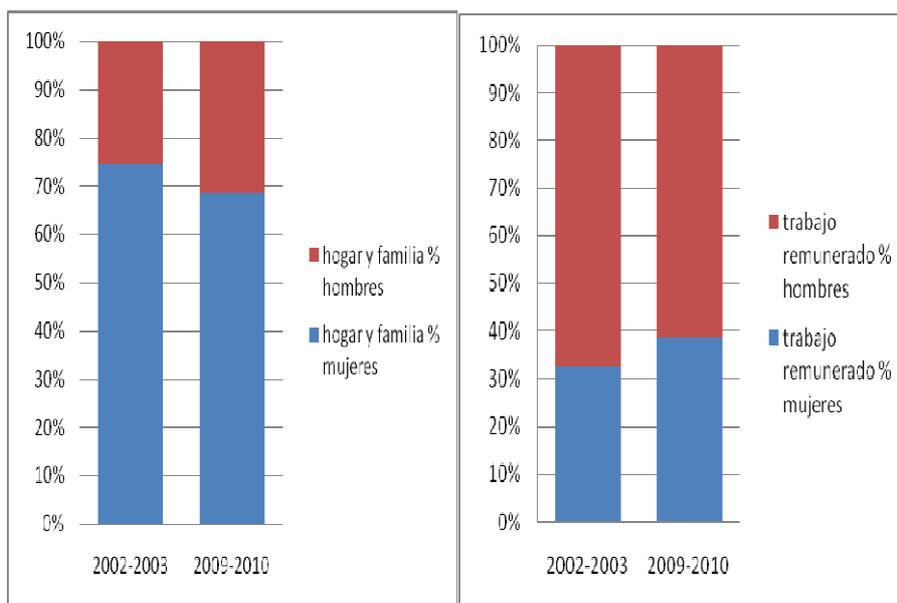
Fuente: Datos recabados del Instituto de la Mujer.

El hecho de que las excedencias solicitadas por razones familiares y de cuidado de los hijos sean disfrutadas principalmente por las mujeres, debido, sobre todo, al peso de la división de roles sexuales, provoca efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras. Esta tesis se constata en los siguientes gráficos, que la proporción de tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y a la familia, por un lado, y la proporción del tiempo dedicado al trabajo remunerado de hombres y mujeres, por otro. Así,

las mujeres ocupadas dedican un 111% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas; un 56% más a la atención de menores y un 81% más a la atención de mayores.

La dedicación de tiempo de las mujeres es menor a las de los hombres en lo referente al trabajo remunerado, aunque estas diferencias son mucho menores que las descritas para las tareas del hogar y la familia. Eso indica, que para llevar a cabo las tareas domésticas, la mujer sacrifica su dedicación al trabajo productivo.

Dedicación de tiempo, según sexo



Fuente: Datos recabados del Instituto de la Mujer.

A la vista de estos datos, bien se puede concluir que, para resolver el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres asumen el peso de las responsabilidades relativas al mantenimiento del hogar y de atención a las personas dependientes, a cambio de una pequeña ayuda por parte de la pareja masculina.

Otro valor que desempeña un importante papel en la tarea de la conciliación es, sin duda, el apoyo que brindan las personas mayores, siempre y cuando les es posible, principalmente en determinados momentos puntuales, como ante las enfermedades y vacaciones de padres e hijos; aunque, si la economía lo permite, también se puede y suele recurrir a la ayuda de otros servicios externos.

4.- Conclusiones

La conciliación de la vida laboral y familiar representa un problema muy complejo, ya que es fruto de las propias contradicciones existentes en nuestro sistema social. Nos encontramos ante un fenómeno que demanda políticas activas, puesto que, en la actualidad, afecta a casi el 50% de la población en edad laboral. Este porcentaje supera el 50% en el sector femenino y puede variar según las determinadas características demográficas de un país y la posición social de las personas.

Si bien es cierto que la mujer ha experimentado una incorporación significativa al mercado laboral, a lo largo de todo el periodo estudiado, no es menos cierto que dicha incorporación no ha sido correspondida por un reparto de las cargas familiares con el hombre. En la mayoría de los casos, la mujer soporta una doble responsabilidad, en la medida en que su incorporación al trabajo fuera del hogar no se ha visto acompañada por una disminución proporcional de la dedicación a las tareas domésticas y familiares.

La proporción de varones que realizan algún tipo de trabajo doméstico y el tiempo invertido en ello varían sustancialmente con la edad. A medida que los niños varones van haciéndose mayores, disminuye la proporción de aquellos que se implican en las tareas domésticas. Sólo con la emancipación del hogar, se incrementa su implicación en la producción doméstica. Una vez que los varones van ganando en autonomía, su implicación disminuye nuevamente, para verse sólo incrementada en la tercera edad. Por el contrario, las mujeres, sistemáticamente, muestran una implicación creciente, tanto en la proporción como en la cantidad de tiempo invertido, alcanzando un máximo hacia la entrada en la tercera edad, cuando comienza a decrecer, gracias a la implicación del varón.

Es, no obstante, entre las parejas jóvenes, y cuando ambos cónyuges trabajan fuera del hogar, donde cabe encontrar un reparto del trabajo doméstico menos perjudicial para la mujer. La mayor participación de los varones se da entre las nuevas generaciones de familias constituidas en los últimos años.

Esta dedicación por parte de muchas mujeres al hogar y al cuidado de la familia, se ve favorecida, en numerosas ocasiones, por la diferencia existente entre las retribuciones salariales de hombres y mujeres; circunstancia, que puede transformar el trabajo de la mujer y su salario en una aportación residual con respecto a la economía familiar. Este hecho viene avalado por los datos de la encuesta de Eurostat para el año 2010, en la que se revela

que la brecha salarial en España coincide con la media de la Unión Europea, donde las mujeres percibieron un 16.2% menos que los hombres.

Los complementos salariales son elementos decisivos en las diferencias de salario. En la composición del salario bruto anual, lo percibido por pagos extraordinarios dispara esa diferencia en detrimento de las mujeres. Los hombres reciben complementos salariales a cambio de una gran disponibilidad o dedicación a la empresa, mientras que las mujeres siguen dedicadas en una parte importante al cuidado de los hijos, familiares y tareas del hogar. Esta dedicación hace que tampoco sean seleccionadas, a priori, para puestos de gran disponibilidad al servicio de la empresa. En el conjunto de la sociedad todavía subyace la idea de que la mujer antepone su vida familiar a la laboral. El aumento del nivel de formación de las mujeres aún no ha encontrado su reflejo en el incremento de las retribuciones salariales. En nuestro país, para alcanzar el sueldo de un hombre sin estudios, una mujer debe tener un grado, como mínimo, de Formación Profesional o ser diplomada universitaria.

A medida que aumenta la edad de los trabajadores, las diferencias entre mujeres y hombres se van acentuando, con la consiguiente repercusión que ello conlleva en la protección social y, más concretamente, en las pensiones contributivas. El trabajo a tiempo parcial supone unos ingresos menores que el trabajo a tiempo completo y también una menor protección social.

A la hora de valorar el problema que representa para nuestra sociedad la falta de conciliación de la vida laboral y social a través del prisma de las empresas, se constata que, para éstas, las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza para el rendimiento laboral, y que el hecho de facilitar y promover medidas entre sus empleados, que favorezcan la conciliación, es considerado como un coste que se resisten a asumir. En su opinión, es el Estado el que debería hacer frente a este tipo de gastos.

Un elevado porcentaje de mujeres sostiene que determinadas barreras, como la rigidez de los horarios; las exigencias de movilidad laboral, que pueden privar a las personas trabajadoras de la familia; la precariedad en el empleo; o la absorción, casi total, por el trabajo en puestos de responsabilidad, entre otras, entorpecen, claramente, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. A estas reivindicaciones laborales hay que sumar la imperiosa necesidad de emprender políticas sociales eficaces. El Estado debería poner a disposición de los ciudadanos los recursos públicos necesarios (residencias de ancianos,

guarderías...) para apoyar esta conciliación. Del mismo modo, al Estado corresponde velar por el cumplimiento de estos derechos sobre conciliación, aunque los datos estadísticos revelan que esta labor de vigilancia, todavía es insuficiente.

Reflexiones finales.

Y, como reflexión final, añadiremos que causa asombro y cierta extrañeza comprobar cómo, durante 14 años, los legisladores han venido realizando sucesivas modificaciones del contrato a tiempo parcial con el objetivo de flexibilizarlo y hacerlo más atractivo tanto para trabajadores como para empresarios; y cuando casi lo consiguen y los porcentajes de este tipo de contratación comienzan a crecer, el Gobierno de nuestro país lanza diferentes campañas para inspeccionar, precisamente, este modelo de contratación por parte de las empresas. Parece, pues, que no se ponen de acuerdo en las metas a conseguir, ya que el empresario español cuando escucha la expresión “inspección de trabajo” automáticamente siente un fuerte rechazo, y esto puede conllevar un cierto retraimiento por parte de los empresarios a realizar este tipo de contrataciones; y todo por el temor a ser inspeccionados. A modo de ejemplo de lo anteriormente expuesto, en Zaragoza, en lo que va de año, se han puesto en marcha tres de las citadas campañas de inspección de contratos a tiempo parcial.

Continuando con estas últimas reflexiones, en lo concerniente a las reducciones de jornada por guarda legal, cabe destacar que las repercusiones de la actual crisis en la economía familiar constituyen un importante elemento disuasorio para las madres trabajadoras, a la hora de solicitar este tipo de permisos, por muchas que sean las garantías de derecho que se les ofrezcan; la incertidumbre que genera el elevado índice de cierre de empresas y los despidos por causas objetivas convierte la solicitud de este derecho en un lujo al alcance de muy pocas. Además, nos atrevemos a afirmar que mientras no se fomenten las medidas de educación y concienciación social necesarias, encaminadas a incidir en el reparto de tareas y cargas familiares por parte de los dos cónyuges, no se producirá un incremento en el número de solicitudes de guarda legal por parte de los hombres; por supuesto, somos conscientes de que, en este sentido, todavía tenemos un largo camino por delante.

Sin embargo, parece justo mostrar también la otra cara de la moneda y destacar la labor que desarrollan determinadas empresas españolas, como por ejemplo Iberdrola, a la hora de diseñar programas y políticas de igualdad de género, que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Citamos, a continuación, algunos de los principales puntos del compromiso de la empresa Iberdrola, que superan, incluso, las medidas propuestas por la propia legislación española:

- Se abona el 100% del salario en las bajas por maternidad/paternidad y en los permisos retribuidos relacionados con dichas situaciones.
- Permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto.
- Ampliación de la reducción de jornada por lactancia a 45 minutos.
- Reducción flexible de la jornada a cinco horas diarias, hasta que el bebé cumpla 1 año, sin reducción de la retribución fija salarial (para ambos progenitores).
- En los casos de reducción de jornada, se amplía en 2 años la edad de los niños y niñas (de 8 a 10) para tener derecho a acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.
- Ampliación de la reserva del puesto de trabajo a tres años en caso de excedencia por cuidado de hijos, así como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a la formación profesional.
- Jornada continuada de trabajo de 7.30 a 15.30, con flexibilidad de 24 minutos en la entrada y salida.
- Jornada compactada para colectivos tradicionalmente sujetos a turnos.

Bibliografía

- “Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. B.O.E. de 29.03.1995.
- “Real Decreto Ley 15/1998 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad”. B.O.E. 28.11.1998.
- “Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. B.O.E 06.11.1999.
- “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”. B.O.E. 10.07.2001.
- “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”. B.O.E. 03.03.2001.
- “Ley 2/2012 de 29 de junio, de presupuestos generales del estado para el año 2012” B.O.E. 30.06.2012.
- “Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”. B.O.E. 16.03.2013.
- “Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores”. B.O.E. 21.12.2013.
- Directiva comunitaria 96/34/CE.
- Directiva comunitaria del consejo 92/85/CEE.
- Legislación “El Derecho”.
- “El nuevo contrato a tiempo parcial: aspectos laborales y de seguridad social”. La Ley. Madrid, 2010. Colección Relaciones Laborales.
- Servicio Público de Empleo. Datos estadísticos (www.sepe.es).
- Instituto de la Mujer. Datos estadísticos. (www.inmujer.es).
- Instituto Nacional de Estadística. Datos estadísticos (www.ine.es).

- “Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Consejo Económico y Social. Madrid, ...
- “Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. Generalitat de Catalunya y Consejo General del Poder Judicial. Barcelona, 2011.
- “Gestión de personas, una oportunidad”. Iberdrola, 2010.
- “Informe sobre desigualdades salariales”. Union General de Trabajadores. Madrid, 2013.
- “El trabajo a tiempo parcial. Evolución y resultados”. Universidad de Navarra, 2002.
- “El trabajo a Tiempo Parcial”. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla, 2005. Premios de Publicación.
- “Guia para Pymes en conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una herramienta para la competitividad”. Servicio Navarro de Empleo. Pamplona, 2010.