

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo



**CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL:  
DIFERENCIAS POR REGIÓN, SEXO, FORMACIÓN**

Autora: Esperanza Chillón Esteban

**Año académico 2013/2014**

# ÍNDICE

## 1.-INTRODUCCIÓN

## 2.- LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Antecedentes, evolución y principales características en España

## 3.-PROTECCIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Modificaciones introducidas por RDL 11/2013 y Ley 1/2014

## 4.-ESTUDIOS ESTADÍSTICOS CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

4.1. Evolución de la contratación en España a tiempo parcial y tiempo completo

4.2. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE

4.3. Contratación Tiempo parcial por Comunidades autónomas

4.4. Participación de los trabajadores a tiempo parcial según periodo, sexo

4.5. Empleo a tiempo parcial por número de hijos y sexo 2013

4.6. Asalariados tiempo parcial según nivel de formación

4.7. Sector de actividad y tipo de jornada

4.8. Relación temporalidad trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial.

4.9. Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad 2012

4.10. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España.

## 5.- CONCLUSIONES

## 6.- BIBLIOGRAFÍA

## 7.- ANEXO

## 1.-INTRODUCCIÓN

En este documento he pretendido estudiar la regulación del contrato a tiempo parcial, ya que ha sido objeto de múltiples modificaciones desde su inicio, estando presente en todas las reformas laborales importantes producidas. Además de estas variaciones en toda su trayectoria, este tipo de contratación ha sufrido importantes modificaciones en este último año.

He intentado ver como las circunstancias económicas han influido a la hora de utilizar este tipo de contratos; así como la utilización en España comparada con la Unión Económica, las variaciones de uso entre hombres y mujeres, comparativa de la temporalidad según la jornada del contrato y las principales razones por las que se trabaja con este tipo de jornada en España.

También he hecho un breve estudio de las modificaciones sufridas en la forma de calcular las prestaciones para este tipo de contratos, es decir la protección social mejorada para este tipo de contratos a través del Real Decreto Ley 11/2013, ratificado por Ley 1/2014 que introduce cambios dirigidos a las empresas para que recurran a este tipo de contrato, introduciendo distintas medidas para flexibilizar este tipo de contrato.

La definición de este tipo de contratos, aparece en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12, se define tanto el contrato a tiempo parcial, en sí como el contrato fijo discontinuo y el contrato de relevo.

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

*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.*

## 2.-LA REGULACION DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### **Antecedentes, evolución y principales características en España**

#### **-Situación anterior al Estatuto del Trabajador**

La contratación a tiempo parcial podríamos decir que surge en la década de los años sesenta como remedio ante situaciones de escasez de mano de obra, para facilitar el acceso al trabajo a colectivos que no podían realizarlo a jornada completa como jóvenes en formación o mujeres con responsabilidades familiares, ya en los años setenta se empieza a entender como una política demográfica, al permitir la conciliación entre la vida familiar y la profesional utilizándose como medida para combatir el decrecimiento de tasas de natalidad.

Hasta las décadas siguientes no empieza a considerarse como política activa de empleo y como medida de flexibilidad y organización del trabajo. Se le relaciona con las fórmulas de reparto de empleo, facilita una gestión flexible de las organizaciones de trabajo, favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. Este contrato pretende tres grandes funciones: fomento del empleo, adaptabilidad de la organización del trabajo y satisfacción de intereses personales del trabajador.

#### **-1980-1984**

El Estatuto de los trabajadores de 1980 se limitó a reconocer la legalidad del trabajo a tiempo parcial regulando sus efectos sobre la Seguridad Social, pero reduciendo el grupo de población laboral al que iba dirigido, trabajadores desempleados y jóvenes menores de 25 años. La excepcionalidad de la regulación puede explicar el uso casi marginal que tuvo este tipo de contratos con tasas que no alcanzaban el 2 % de la población activa.

En 1984 tiene lugar la primera reforma normativa del trabajo a tiempo parcial Ley 32/1984 de 2 de Agosto, ampliando el ámbito subjetivo a toda la población laboral. En principio pareció ser una medida de fomento de empleo, y, el aumento en la tasa de parcialidad producido a partir de 1984, nos lleva a pensar que este tipo de trabajo si sirvió para fomento del empleo o al menos mantuvo los índices de desempleo.

En el periodo de 1984-1993 la tasa de parcialidad en España pasará de un 2% al 6%.

Así en la Exposición de motivos de la Ley 32/1984 dice que la reforma persigue fomentar el empleo, y satisfacer los intereses personales de los trabajadores, así como promover la adaptabilidad de las organizaciones de trabajo. No obstante, parece que la verdadera aportación de esta Ley fue dar mayor valor al trabajo

temporal como forma de incentivar el empleo. El contrato a tiempo parcial aparece como una opción a disposición del empresario para administrar la mano de obra.

La normalización del contrato a tiempo parcial llevada a cabo por la Ley 32/1984, logró que este tipo de contrato pasara a considerarse un contrato inestable y precario, pasando de ser un contrato marginal, a la forma típica de trabajar de la época, la contratación a tiempo parcial va a perder su estabilidad.

### **-1993**

A finales de 1993, con el RDL 18/1993 y la LRMT de 1994, tanto una norma como otra reformarán nuevamente la regulación del trabajo a tiempo parcial.

El RDL 18/1993, pretende que el trabajo a tiempo parcial sea un instrumento puesto a disposición de las empresas para flexibilizar la administración del tiempo de trabajo y posibilitar la generación del empleo.

No obstante esta medida solo supuso que la tasa de parcialidad se situara en un 8%, ya que los empresarios continuaban sin utilizar el trabajo parcial como medida de flexibilizar la organización del trabajo, haciendo uso de otras fórmulas, como trabajo extraordinario, distribución irregular de la jornada en trabajos a tiempo completo y por supuesto la contratación temporal.

Tanto el RDL 18/1993 como la ley 11/1994 inducirán a nuevos elementos de precariedad, ya que se suprimirá la exigencia de no superar los dos tercios de la jornada habitual; bastando con que el tiempo sea inferior al considerado como habitual, así mismo en esta nueva regulación se modifica la distribución del tiempo de trabajo en torno a la base hora como única sobre la que pactar la duración.

En la evolución legislativa del trabajo a tiempo parcial, esta reforma la podemos considerar como la que tiene mayor función flexibilizadora.

### **-1995**

Con el RDL 1/1995 por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la regulación de esta norma se pasa a abarcar a todos los trabajadores que realicen una jornada inferior a la jornada habitual, comparando al trabajador con el de tiempo completo. Se detallan más las condiciones del contrato a tiempo parcial, destacando que se pueden realizar horas extraordinarias y complementarias sin que la suma con la jornada ordinaria alcance la jornada completa del puesto. Las horas complementarias solo podrán ser realizadas por los trabajadores indefinidos sin que superen a través de estas un 15% de la jornada ordinaria pudiéndose ampliar por convenio colectivo hasta un 60% de la jornada.

## **-1997-2001**

A partir de 1997, tras estas modificaciones surgen unos diálogos sociales, que susciben distintos Acuerdos Interconfederales. El motivo es la necesidad de corregir las distorsiones del mercado español de trabajo, debido al exceso de contrataciones temporales causado por el déficit de contratación estable. Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales firman el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad de Empleo, reclamando al Gobierno una medidas legislativas relativas entre otras al trabajo a tiempo parcial por lo que se promulga el RDL 8/1997.

Nuevamente se ve revisado el art. 12 ET por RDL15/1998, es la normativa más seria que dota a los trabajadores con trabajo tiempo parcial de un estatuto equiparable al de los trabajadores con jornada a tiempo completo. Esta norma traspone el acuerdo social entre gobierno y centrales sindicales, pero también traspone al derecho interno la Directiva 97/81 CE de aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

La reforma de 1998 perfecciona y mejora el estatuto de los trabajadores a tiempo parcial, pretendiendo que se instaure un régimen jurídico que concilie de manera más equilibrada los intereses de los empresarios en cuanto adaptabilidad de su organización como los de los trabajadores a prestar su trabajo con unas garantías sobre los elementos esenciales de la relación laboral. Con esta norma se consagra la voluntariedad en el acceso a esta forma de empleo y equiparación de trato con el trabajo a tiempo completo, así como el fomento a la movilidad voluntaria desde los contratos a tiempo parcial y a la inversa, se incentiva por primera vez la contratación a tiempo parcial indefinida, para combatir la elevada tasa de temporalidad de esos momentos.

Esta norma introduce cambios importantes como la delimitación de la jornada a un 77% de la jornada ordinaria a tiempo completo, aún pudiendo ser ampliada por convenio colectivo.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias a estos trabajadores, aunque si se permite la realización de horas complementarias a los trabajadores indefinidos previamente fijadas sin que supere el 15% de la jornada ordinaria, pudiéndose ampliar a un 30% mediante negociación colectiva.

Amplía la protección social, fijándose los mismos términos que para un trabajador a jornada completa, teniendo que reunir los periodos mínimos de cotización equivalentes a una jornada completa para acceder a las distintas prestaciones sociales a las que cause derecho.

No obstante, este cambio legislativo, resultado del acuerdo social entre Gobierno y organizaciones sindicales más representativas, va a ser objeto de diversos reproches por las organizaciones empresariales, que consideran una regresión en flexibilidad sobre la regulación anterior. Entre estos desencuentros surge a finales

del año 2000 un nuevo ciclo de diálogo social que concluye sin acuerdo social; es entonces cuando el Gobierno promulga el RDL5/2001 que modifica nuevamente el marco normativo del trabajo a tiempo parcial, pretendiendo eliminar las rigideces establecidas en 1998, así como dotar mayor flexibilidad a esta modalidad contractual. Se suprime el límite del 77% de jornada a tiempo completo impuesta desde 1998, desaparece la exigencia de figurar en el contrato la concreción mensual, semanal y diaria de las horas ordinarias de trabajo contratadas, bastando con la distribución anual de dichas horas.

El RDL 5/2001 modifica el límite en cuanto horas complementarias el número de las mismas no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias del contrato de trabajo, ampliables mediante negociación colectiva a un máximo del 60% de la jornada ordinaria a tiempo completo o cualquier otra inferior a la jornada completa.

#### **-2012-2014**

Posteriormente el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el legislador considera que el trabajo a tiempo parcial no es sólo un mecanismo en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores sino un mecanismo de redistribución del empleo. Esta reforma pretendió buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, permitiendo realizar horas extraordinarias a los trabajadores contratados a tiempo parcial sin superar el límite legal previsto en proporción a la jornada pactada.

Estas horas computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de prestaciones. En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo completo.

En la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y de creación de empleo, de 27 de Julio en el capítulo III, en su art. 9, nuevamente nos aparecen como estímulos a la contratación los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Se incentiva los contratos indefinidos o de duración determinada, con jornada pactada no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo, con vinculación formativa. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- No tener experiencia laboral o que sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad.
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

La formación podrá ser:

- Acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información con una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Las empresas deberán mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante al menos un periodo equivalente a la duración del contrato con un máximo de doce meses. En caso de incumplimiento se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

El incentivo aplicable será una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, del 100 por cien en empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 por cien en empresas de 250 o más trabajadores.

El RDL 11/2013, nace tras las sentencias dictadas por el Pleno del Tribunal Constitucional, sentencias 61/2013 de 14 de marzo, 71/2013 y 72/2013 de 8 de Abril y 116/2013 , 117/2013 de 20 de Mayo del 2013, que declararon inconstitucional y nula la redacción dada por el RDL 15/1998, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo ya que este contrato se da de forma predominante en el empleo femenino.

Las sentencias afectan al cálculo de los periodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto a los periodos acreditados con contrato a tiempo parcial. Según el Tribunal Constitucional las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores con jornada completa, no tienen justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida. Como consecuencia de esto se ve la necesidad de dictar esta norma con la finalidad de eliminar la laguna que la anulación de la mencionada regla ha producido en orden a los cálculos de carencia. El objetivo de esta norma es evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por un trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Esta modificación atiende a los periodos de tiempo con contrato a tiempo parcial de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo. Por lo que se considera la necesidad de que la norma mantenga la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a prestaciones, pensiones, subsidios como a su cuantía.

Otra modificación se produce recientemente con RDL 16/2013 de 20 de Diciembre, para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.



El legislador justifica la necesidad de esta modificación ya que aunque en los últimos tiempos el contrato a tiempo parcial ha experimentado ligeros incrementos, el porcentaje medio de trabajadores a tiempo parcial en España se sitúa muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea. Esta menor utilización podríamos imputarla a un menor atractivo tanto para los trabajadores como para las empresas. Para los trabajadores ha significado una menor protección social, pues el menor tiempo de trabajo se ha convertido en periodos de cotización que no permitían el acceso a prestaciones y pensiones de Seguridad Social y desde el punto empresarial, no ha incorporado suficiente flexibilidad en el tiempo de trabajo, y la cotización empresarial ha estado en cierta medida penalizado.

Una de las principales finalidades del RDL 16/2013 es potenciar la contratación a tiempo parcial, de tal manera que a través de este Real Decreto se simplifica su régimen jurídico, introduciendo elementos de mayor flexibilidad.

El art. 1 introduce diversas modificaciones en los apartados. 4 y 5 del art. 12 del ET que regula el contrato a tiempo parcial. Los principales cambios introducidos por este RDL los podríamos resumir:

- El contrato a tiempo parcial tendrá que seguir formalizándose por escrito, aunque se ha eliminado cualquier referencia al modelo oficial de acuerdo con la simplificación administrativa de los contratos de trabajo, en él 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.
- Cuando se realice la jornada de forma partida a tiempo parcial, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- Los trabajadores a tiempo parcial ya no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir y reparar siniestros.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- Se podrá formalizar el pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial en los contratos temporales; anteriormente sólo se permitía la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinidos, condicionándose a que la jornada no tenga una duración inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo; anteriormente el límite estaba en el 15%. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo que en ningún caso podrá ser inferior al 30% ni superar el 60% de las horas ordinarias. Anteriormente existía el mismo límite, máximo de regulación pero no se especificaba el mínimo del 30%.

No obstante, se añade la posibilidad de hacer horas complementarias voluntarias, más allá de las pactadas, eso sí, sólo de manera voluntaria y en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, aún en el caso de no pactarse en el contrato la realización de horas complementarias, ahora se permitirá que el empresario, en cualquier momento, ofrezca al trabajador la realización de horas complementarias, antes no era posible.

Estas horas no computarán a efecto de los porcentajes de horas complementarias pactadas antes referido.

El único límite es que la suma de todas horas no supere el número de horas al día, a la semana, al mes o año de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

-La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrán imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional.

- El plazo de preaviso para conocer las horas complementarias pasa a tres días, en lugar de los siete actualmente previstos, pudiendo los convenios colectivos reducir este plazo pero no ampliarlo.

-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 de las ordinarias como de las complementarias en sus distintas modalidades. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años. El incumplimiento empresarial de estas obligaciones de registro tendrá por consecuencia la presunción de contrato celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

En el art.2 de este RDL se modifican los apartados 2, 4, 5 y 9 del art. 4 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado Laboral para hacer posible la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial. Este contrato se previó en la reforma laboral para las empresas de menos de 50 trabajadores y se trataba de un contrato indefinido y a jornada completa, que presentaba la singularidad de tener un periodo de prueba de un año y al que se incentivaba con beneficios fiscales. Pues bien, con la finalidad de incentivar la utilización de esta modalidad contractual, el legislador introduce ahora dos cambios en esta regulación:

- Si con anterioridad se decía que el contrato debía celebrarse por tiempo indefinido y a jornada completa, formalizándose por escrito en el modelo que se establezca, ahora se limita a decir “el contrato se celebrará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito”. Quiere decirse, por tanto, que puede suscribirse a tiempo parcial y que desaparece la exigencia de un modelo oficial que observar.
- Se establece la previsión de que los beneficios fiscales y bonificaciones previstos para esta modalidad contractual se disfrutarán, caso de que el contrato se suscriba a tiempo parcial, proporcionalmente.
- Se amplía la edad del menor a 12 años, para justificar la reducción de jornada.
- También como medida para incentivar el contrato a tiempo parcial, se introduce la reducción del uno por ciento del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial, previsto en la Disposición adicional primera del RDL. Por lo que el tipo de cotización será del 8.3 por ciento, del que el 6.7 será a cargo del empresario y el 1.6 por 100 será a cargo del trabajador.
- En la disposición transitoria se hace referencia a las horas complementarias pactadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, continuará aplicándose a los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo y adaptarlo a la nueva regulación legal.
- La última alusión podríamos hacerla al RDL 3/2014 de medidas urgentes para fomento del empleo y contratación indefinida.

En este RDL se establece que las empresas que contraten a un trabajador indefinido y a tiempo completo sólo pagarán 100€/mes en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los primeros 24 meses, siempre y cuando la contratación suponga la creación neta de empleo estable. Esta cotización por contingencias comunes se reducirá en los siguientes supuestos:

-Se reducirá a 75 €/mes cuando la jornada de trabajo sea equivalente al 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

-Se reducirá a 50€/mes cuando la jornada de trabajo sea equivalente al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Estas medidas serán aplicables a todos los contratos indefinidos formalizados entre el 25 de Febrero del 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Debemos tener en cuenta que la nueva regulación no afecta a la aportación del trabajador por dichas contingencias, ni a la aportación empresarial por las contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.

-Se deberá mantener el nivel de empleo indefinido en los 3 años siguientes a la formalización del contrato, debiendo reintegrar total o parcialmente las reducciones practicadas.

En la disposición adicional única, nuevamente nos remite a las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, donde se nos dice que no será de aplicación la reducción prevista en este Real decreto ley a las horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a reducción.

### 3.-PROTECCION DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

#### **Modificaciones introducidas por RDL 11/2013 y Ley 1/2014**

La protección de jubilación y de incapacidad permanente se va a ver modificada tras la declaración de inconstitucionalidad por diversas sentencias del Tribunal Constitucional, antes comentado, por entender que se lesionaba tanto el derecho a la igualdad, como también provocaba una discriminación indirecta por razón de sexo; estas sentencias afectan al cálculo de los periodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto a los periodos acreditados con contratos a tiempo parcial, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

Por esto se dicta el RDL 11/2013, así como posteriormente la Ley 1/2014 ya que es necesario que la norma mantenga la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios, como a su cuantía. Se modifica la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDL 1/1994 mediante una fórmula que pretende considerar del mismo modo los periodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial que a tiempo completo evitando los efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de las prestaciones que se perciban.

Lo que cambia es el cálculo para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Se tendrán en cuenta los distintos periodos en que el trabajador ha estado de alta con un contrato a tiempo parcial, sea cual fuere su duración. Mediante el coeficiente de parcialidad que es el porcentaje de jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada a tiempo completo comparable. Dicho porcentaje se aplica al periodo de alta con contrato a tiempo parcial, obteniéndose así el número de días que se consideran efectivamente cotizados en cada periodo. Al número de días resultantes se le suman los días cotizados a tiempo completo y se obtiene el total de días de cotización acreditados que se computan para acceder a las prestaciones.

Una vez calculados los días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo éste porcentaje el que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

Si estuviéramos calculando el subsidio por incapacidad temporal, el cálculo de este coeficiente se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años y si se trata del subsidio de maternidad y paternidad, sobre los últimos siete años o en su caso sobre toda la vida laboral.

El periodo mínimo de cotización exigido a los trabajadores con contrato a tiempo parcial para cada prestación económica será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.

Con esta nueva normativa, ahora la parcialidad se aplica tanto al tiempo cotizado por el trabajador como al periodo mínimo exigido para causar derecho a las prestaciones.

-Cuando se trate de determinar la cuantía de las pensiones de enfermedad común, el número de días cotizados que resulte de aplicar el coeficiente de parcialidad se incrementa con la aplicación del coeficiente del 1.5, con el máximo del periodo de alta a tiempo parcial, aplicándose el porcentaje general a la base reguladora, salvo que el interesado acredite un periodo de cotización inferior a quince años, en cuyo caso dicho porcentaje será el equivalente de aplicar a 50 el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado sobre quince años. Esto permite el acceso a las prestaciones con el requisito de estar 15 años de alta, independientemente del porcentaje de jornada que se haya realizado.

En estas dos normas no se hace referencia respecto a las pensiones no contributivas, los complementos a mínimos o incompatibilidades por lo que se seguirán aplicando las reglas generales.

También se omite las diferencias entre trabajos a tiempo parcial regulares o irregulares, continuos o discontinuos.

Así mismo, tampoco se ha hecho referencia a los aspectos relativos al desempleo a tiempo parcial.

#### 4.-ESTUDIOS ESTADISTICOS CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

##### 4.1 Evolución de la contratación en España a tiempo parcial y tiempo completo

EVOLUCION TRABAJADORES TIEMPO COMPLETO-PARCIAL

AÑO	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Completo %	Tiempo Parcial	Tiempo Parcial %
1990	6459	6188	95,80%	271	4,20%
1991	6538,4	6266,8	95,85%	271,6	4,15%
1992	6194,9	5924	95,63%	271	4,37%
1993	5805,5	5511,7	94,94%	293,9	5,06%
1994	5873,5	5520,9	94,00%	352,6	6,00%
1995	6006,1	5588,5	93,05%	417,6	6,95%
1996	7886,5	7051,3	89,41%	835,2	10,59%
1997	8364,8	7330,5	87,64%	1034,3	12,36%
1998	8988,2	7793,8	86,71%	1194,5	13,29%
1999	9659,1	8441,6	87,40%	1217,5	12,60%
2000	10234,6	8906,1	87,02%	1328,5	12,98%
2001	10652,3	9227,7	86,63%	1424,7	13,37%
2002	10977,3	9375,7	85,41%	1601,6	14,59%
2003	11278	9587,1	85,01%	1690,9	14,99%
2004	11772,1	9921,8	84,28%	1850,4	15,72%
2005	12499,5	10510,2	84,08%	1989,3	15,92%
2006	13100,3	11005,3	84,01%	2095	15,99%
2007	13557,3	11297,4	83,33%	2259,9	16,67%
2008	12630,1	10373,4	82,13%	2256,7	17,87%
2009	11975,8	9633,8	80,44%	2342,1	19,56%
2010	11821,1	9372,3	79,28%	2448,8	20,72%
2011	11501,9	9020,5	78,43%	2481,4	21,57%
2012	10916,2	8424,1	77,17%	2492,1	22,83%

Fuente: Encuesta población activa INE(Miles de personas)

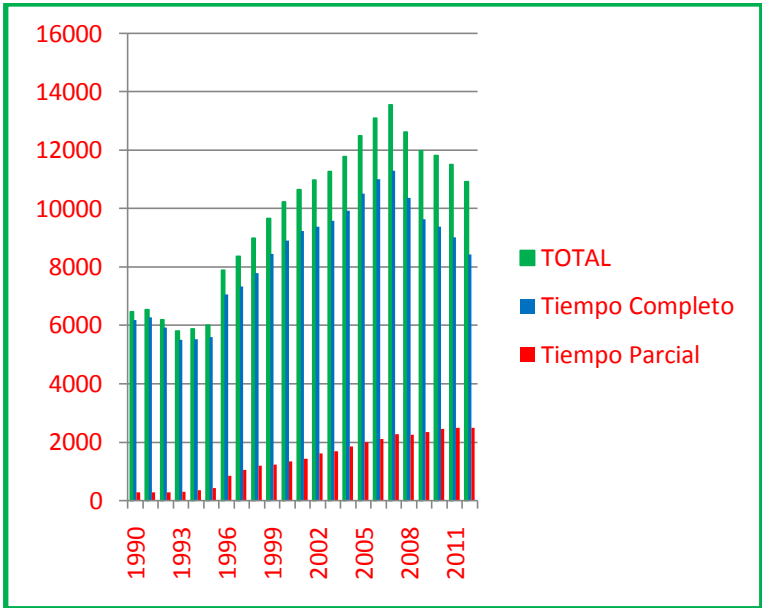
El estudio lo he realizado para ver la evolución que ha experimentado la contratación en su totalidad, con la variación que ha sufrido tanto la contratación a tiempo completo como la contratación a tiempo parcial.

La incidencia del trabajo a tiempo parcial, medido como proporción de personas que trabajan a tiempo parcial sobre el total, aumenta su porcentaje en estos últimos 12 años.

Si observamos la gráfica vemos como el empleo total ha sufrido ascensos y descensos a lo largo de estos años, a la par que ha sucedido con el contrato a tiempo completo, no ha sucedido lo mismo con el contrato a tiempo parcial, que ha sufrido un aumento continuo a lo largo de los años, por lo que podríamos entender

que la jornada a tiempo parcial ha aguantado mejor los efectos de la crisis por lo que durante los años de crisis este contrato ha incrementado su peso sobre la contratación total.

EVOLUCION TIEMPO COMPLETO-PARCIAL



Fuente: Encuesta población activa INE

## 4.2 Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE

### TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL EN LA UE 2012

	Mujeres 2012	Hombres 2012
Países Bajos	77	26,4
Alemania	45,6	10,5
Austria	44,9	9
Bélgica	43,6	9,7
Reino Unido	43,3	13,3
Suecia	39,6	14,6
Dinamarca	36,4	16
Luxemburgo	36,3	5,4
Irlanda	35,4	14,1
<b>UE-27</b>	<b>32,6</b>	<b>9,5</b>
Italia	31,1	7,2
Francia	30,2	6,9
Malta	26,3	6,9
<b>España</b>	<b>24,5</b>	<b>6,6</b>
Finlandia	20,1	10,3
Portugal	16,8	12,1
Estonia	14,9	5,8
Chipre	13,7	8
Eslovenia	13,1	7
Grecia	11,9	4,9
Letonia	11,6	7,1
Polonia	11,3	5,2
Lituania	11,3	7,4
Rumanía	11,1	9,5
Hungría	9,7	4,7
Rep. Checa	9,5	2,9
Eslovaquia	5,7	2,9
Bulgaria	2,7	2,2

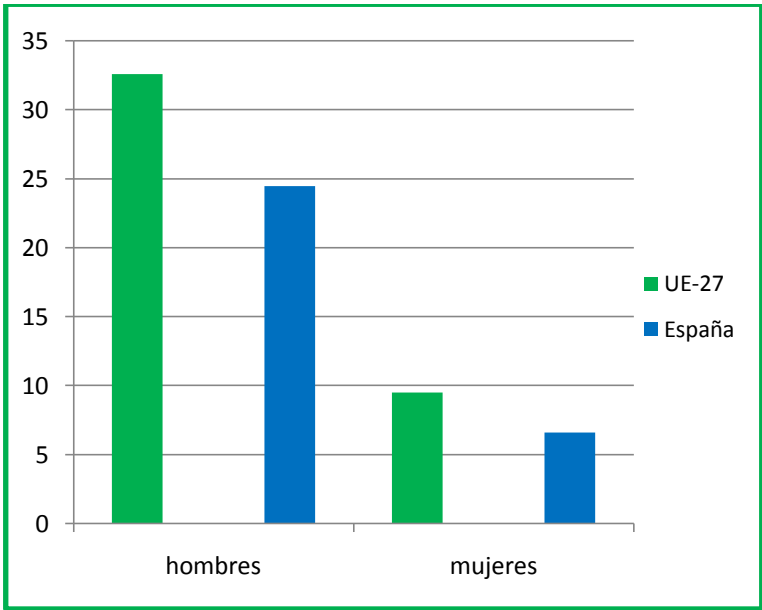
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

A pesar del aumento sufrido a lo largo de todos estos años del trabajo a tiempo parcial en España, en la UE-27 la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es más alta que en España. En el año 2012, representan el 32,6% del empleo femenino y en España el 24,5, esto se podría deber en parte al planteamiento inicial que se le da a este tipo de contrato, una modalidad para crear empleo, esto puede haber hecho que se produzca un rechazo hacia este tipo de contrato. Además el mercado de trabajo español presenta unas características que



sobresalen con el resto de Europa, el singular uso de los contratos temporales y la reducida importancia que se ha dado a la contratación a tiempo parcial.

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL EN LA UE 2012



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

### 4.3 Ocupados por tipo de jornada y comunidad autónoma año 2013

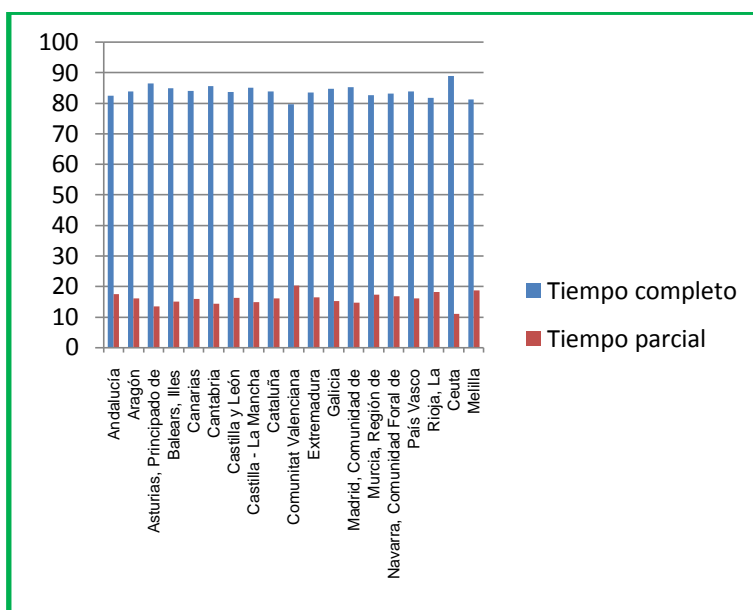
#### OCUPADOS COMUNIDAD AUTONOMA Y JORNADA

	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Total Nacional	83,7	16,3
Andalucía	82,5	17,5
Aragón	83,9	16,1
Asturias, Principado de	86,5	13,5
Baleares, Illes	85	15
Canarias	84,1	15,9
Cantabria	85,6	14,4
Castilla y León	83,7	16,3
Castilla - La Mancha	85,2	14,8
Cataluña	84	16
Comunidad Valenciana	79,8	20,2
Extremadura	83,6	16,4
Galicia	84,8	15,2
Madrid, Comunidad de	85,4	14,6
Murcia, Región de	82,7	17,3
Navarra, Comunidad Foral de	83,2	16,8
País Vasco	83,9	16,1
Rioja, La	81,9	18,1
Ceuta	89	11
Melilla	81,3	18,7

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Porcentajes respecto del total de cada comunidad1.- Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

#### OCUPADOS COMUNIDAD AUTONOMA Y JORNADA



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Entre las comunidades autónomas durante el año 2013, el porcentaje ha sido muy similar entre todas, destacando por encima la Comunidad Valenciana seguida por La Rioja o Andalucía; siendo el porcentaje más bajo en Asturias, Cantabria y Madrid.

#### 4.4 Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo, sexo.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN PERIODO Y SEXO

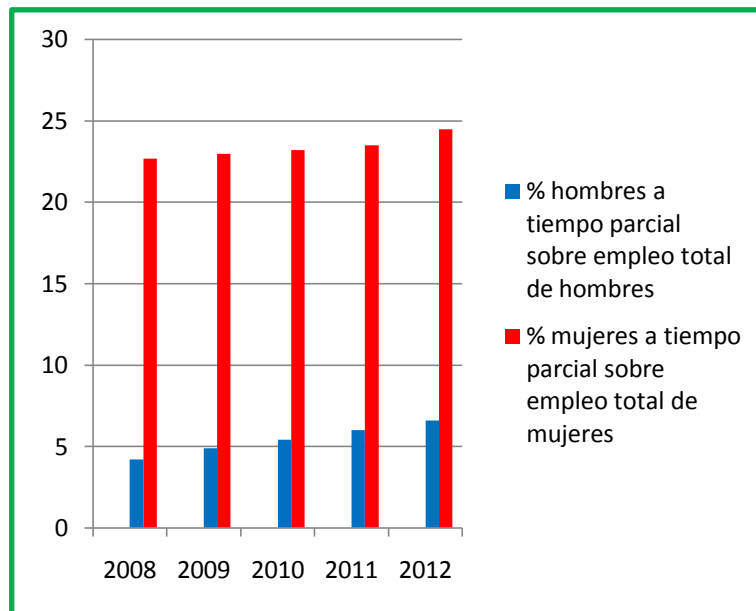
	2008	2009	2010	2011	2012
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total de hombres	4,2	4,9	5,4	6	6,6
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	2,4	2,7	3	3,3	3,6
Total ocupados hombres	11720,7	10646,4	10289,9	9991,4	9432,3
Ocupados a tiempo completo	11229,6	10129,9	9737,4	9391,1	8806,4
Ocupados a tiempo parcial	491,1	516,5	552,5	600,2	625,9
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	22,7	23	23,2	23,5	24,5
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	9,5	10,1	10,3	10,5	11,1
Total ocupadas mujeres	8536,9	8241,6	8166,6	8113,3	7849,7
Ocupadas a tiempo completo	6602,6	6343	6269,9	6210,6	5927,2
Ocupadas a tiempo parcial	1934,4	1898,6	1896,7	1902,6	1922,5
Total ocupados (mujeres y hombres)	20257,6	18888	18456,5	18104,7	17282

Fuente Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE.  
Unidades: porcentaje/número

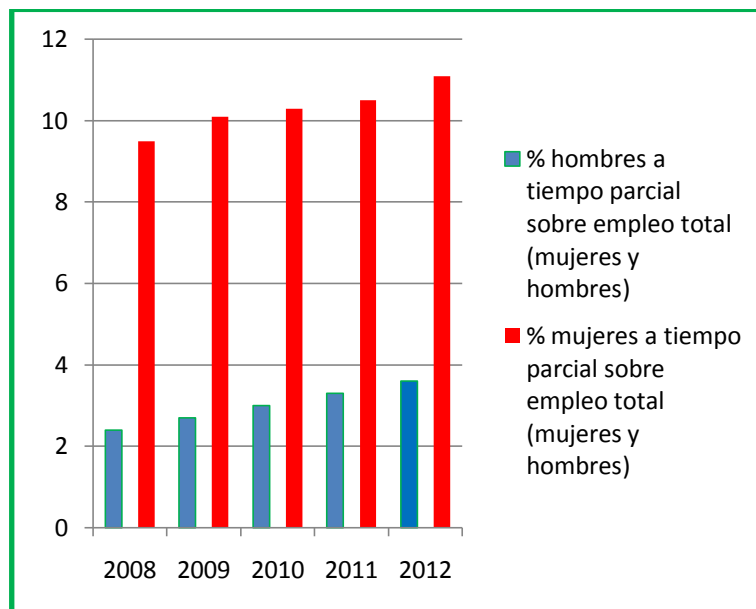
En el periodo 2008-2012, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino se ha elevado de un 4,2% en 2008 a un 6,6% en 2012, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total también se ha elevado de un 22,7% en 2008 a un 24,5% en 2012. Podemos comprobar como se ha producido un aumento en hombres de 2.4 puntos y en las mujeres el aumento ha sido de 1,8, aunque sigue siendo mayor entre las mujeres.

Si se considera el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 2,4% en el año 2008 a un 3,6% en el año 2012. El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 9,5% en el año 2008 y un 11,1% en el año 2012. Por lo que vemos que aunque ha aumentado en ambos grupos, hombres y mujeres, este sigue siendo muy superior entre las mujeres.

### TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN PERIODO Y SEXO



### HOMBRES Y MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE EMPLEO TOTAL



Fuente Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE.

Cuando realizamos este estudio, nuevamente comprobamos como el aumento de la contratación parcial ha sido progresivo.

Esta modalidad de contratación ligada históricamente al sector femenino, ya que permite compaginar la vida laboral y familiar, la podríamos considerar como una de las medidas de conciliación familiar más extendidas.

Si bien los contratos a tiempo parcial siguen siendo la mayor parte en colectivos de mujeres, este tipo de contrato también ha aumentado entre los hombres desde

que irrumpiera la crisis que puede haber provocado la caída de la contratación a tiempo completo y ésta haber sido absorbida por los empleos a tiempo parcial.

#### 4.5 Empleo a tiempo parcial por número de hijos, sexo en el año 2013

Una explicación más a que este tipo de contratos ha servido para la conciliación familiar especialmente a las mujeres es la gráfica del año 2013, según sexo y cargas familiares.

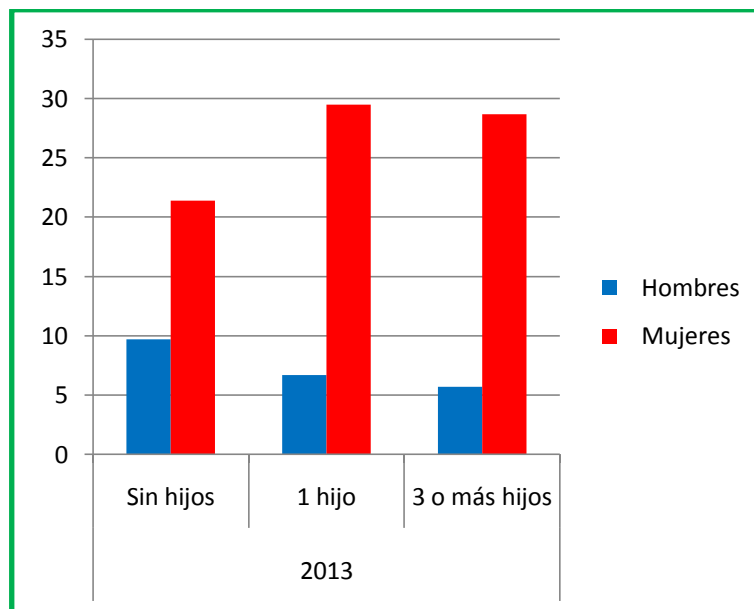
EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR NUEMERO DE HIJOS SEXO

	Sin hijos	1 Hijo	3 o más hijos
Hombres	9,7	6,7	5,7
Mujeres	21,4	29,5	28,7

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

Según esta tabla se puede comprobar que es mayor el porcentaje de hombres sin hijos que trabaja a tiempo parcial que los que tienen más hijos, entre las mujeres con contrato a tiempo parcial el porcentaje es mayor entre las que sólo tienen un hijo.

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR NUEMERO DE HIJOS SEXO



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

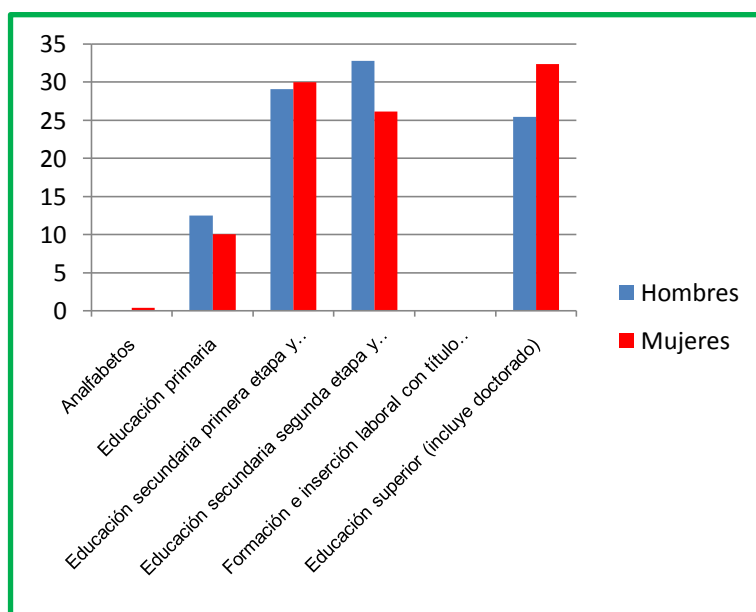
#### 4.6 Asalariados según nivel de formación con contrato a tiempo parcial, 2012

ASALARIADOS TIEMPO PARCIAL SEGÚN NIVEL DE FORMACION2012

	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,1	0,4
Educación primaria	12,5	10,08
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral corresp.	29,1	30
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral corresp.	32,8	26,2
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	..	0
Educación superior (incluye doctorado)	25,5	32,4

Fuente: Encuesta de Población Activa INE. Unidades :porcentaje

ASALARIADOS TIEMPO PARCIAL SEGÚN NIVEL DE FORMACION2012



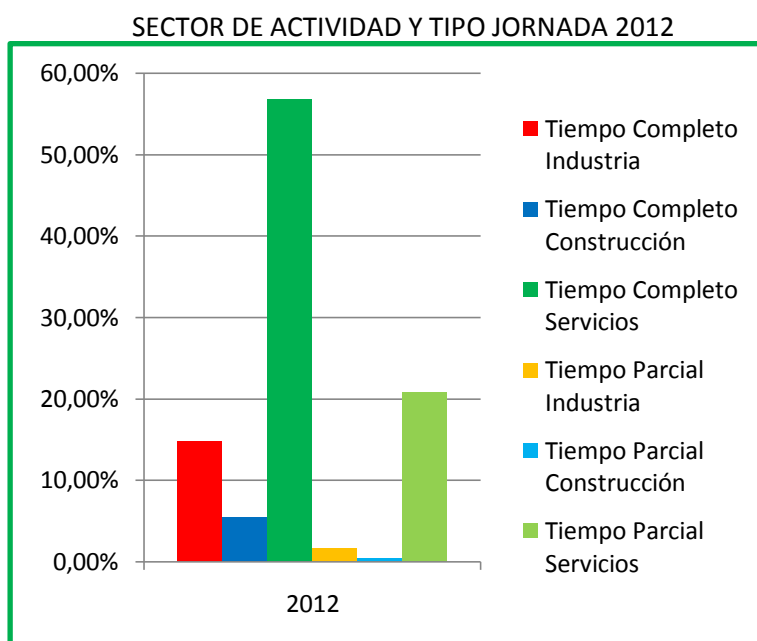
Fuente: Encuesta de Población Activa INE

Si observamos la gráfica podemos comprobar como sólo una pequeña proporción de mujeres sin estudios, trabaja con este tipo de jornada, superado un poco por los hombres con educación primaria, volviendo a ser mayor entre las mujeres con educación secundaria primera etapa subiendo nuevamente ligeramente entre los hombres con Educación Secundaria segunda etapa. Es en las mujeres con Educación superior donde el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial se incrementa. Las personas con nivel de estudios en Formación e Inserción Laboral, no parecen estar presentes en este tipo de contratos.

#### 4.7 Contratación a tiempo parcial según sector de actividad y tipo de jornada

SECTOR DE ACTIVIDAD Y TIPO DE JORNADA						
	Tiempo Completo			Tiempo Parcial		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
2008	16,71%	10,27%	55,14%	1,25%	0,46%	16,15%
2009	15,70%	8,72%	56,02%	1,36%	0,55%	17,64%
2010	15,38%	7,91%	55,99%	1,48%	0,53%	18,70%
2011	15,25%	6,58%	56,59%	1,39%	0,47%	19,71%
2012	14,79%	5,48%	56,90%	1,62%	0,44%	20,77%

Fuente: Encuesta de Población Activa INE



Fuente: Encuesta de Población Activa INE

Aparte de observar que la mayor parte de la población trabaja en el sector servicios, tanto en contratación a tiempo parcial como a tiempo completo, ya hemos visto como la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial, son personas cualificadas, por lo que parece bastante lógico que sea en el sector servicios.

#### 4.8 Relación temporalidad trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial.

TEMPORALIDAD CONTRATO TIEMPO PARCIAL 2008-2012

	Contrato indefinido				Contrato temporal			
	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	% Tiempo parcial .	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	%Tiempo Parcial
2008	9210,8	7907,4	1303,4	14,15%	3419,2	2466	953,3	27,88%
2009	8951,3	7586,2	1365,1	15,25%	3024,5	2047,5	977	32,30%
2010	8868,9	7411,8	1457,1	16,43%	2952,1	1960,5	991,7	33,59%
2011	8808,5	7287,8	1520,7	17,26%	2693,4	1732,7	960,7	35,67%
2012	8556	6988,5	1567,5	18,32%	2360,2	1435,6	924,6	39,17%

Fuente: Encuesta de Población Activa INE

Las diferencias de temporalidad entre los trabajos a tiempo completo y a tiempo parcial son nuevamente significativas, siendo mucho mayor el porcentaje de contratos a tiempo parcial temporales que indefinidos, por lo que podríamos considerar la inestabilidad de este tipo de trabajos, se suele considerar como un empleo temporal. Respecto al periodo 2008-2012 el incremento de los contratos a tiempo parcial, ha aumentado tanto en la contratación indefinida como en la contratación temporal, siendo mucho mayor en los contratos temporales.

#### 4.9 Ocupación tiempo parcial según grupos de edad

OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR GRUPOS DE EDAD 2012

• Edad	Hombres	Mujeres
• De 16 a 19 años	6,6	39,4
• De 20 a 24 años	39,6	24,5
• De 25 a 29 años	25,1	58,5
• De 30 a 34 años	13,1	43,8
• De 35 a 39 años	6	25
• De 40 a 44 años	5,3	23
• De 45 a 49 años	4,6	25,1
• De 50 a 54 años	3,8	25,2
• De 55 a 59 años	3,5	22,7
• De 60 a 64 años	3,1	20,4
• De 65 a 69 años	7,5	19,4
• De 70 y más años	18,7	23,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

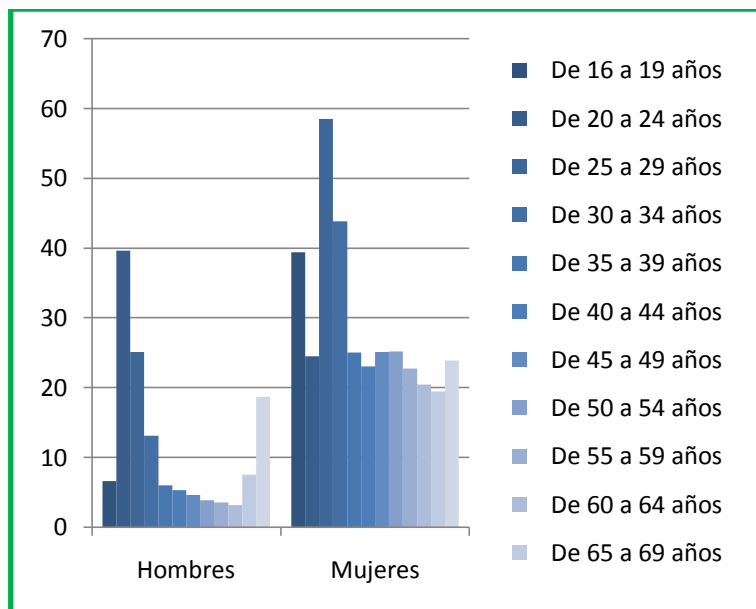
Unidades: porcentajes respecto del total de ocupados de cada grupo de edad

Aquí podemos ver las diferencias de edad en los contratos a tiempo parcial, mientras en las mujeres el mayor porcentaje de este tipo de contratos se da entre los



25 y 34 años, lo que nuevamente nos demuestra que las cargas familiares pueden tener un papel importante entre las causas de este tipo de contratos, como observamos en el apartado siguiente. Relacionado con el siguiente apartado nos podemos encontrar como entre los hombres el mayor porcentaje de este contrato se realiza entre los 20-24 años edad en la que normalmente lo compaginan con la formación.

OCUPADOS A TIEMPO PARCIALPOR GRUPOS DE EDAD 2012



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

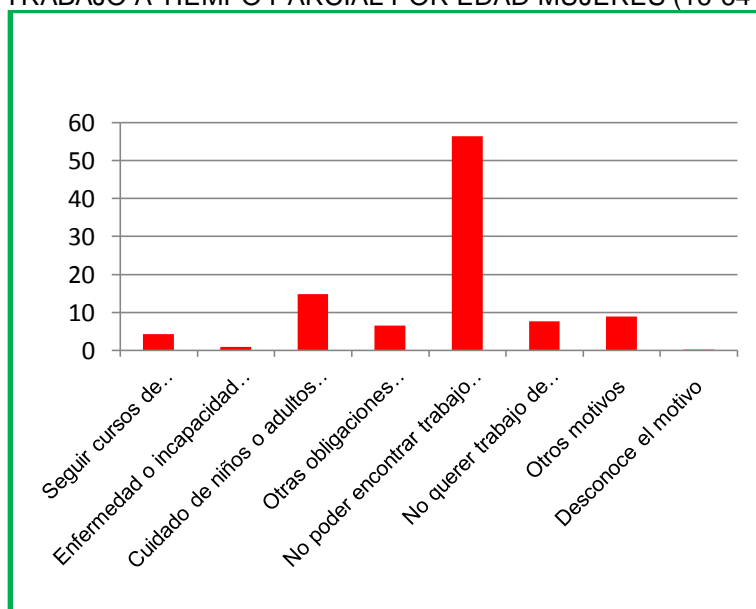
#### 4.10 Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2012.

RAZONES TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR EDAD 2012

	Total (de 16 a 64)	De 16 a 24	De 25 a 49	De 25 a 64
<b>Hombres</b>				
Seguir cursos de enseñanza o formación	9,6	31,4	15,2	4,5
Enfermedad o incapacidad propia	1,5	0,4	..	1,8
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,6	0,2	..	2
Otras obligaciones familiares o personales	1,1	0,6	0,1	1,2
No poder encontrar trabajo de jornada completa	65,9	55,9	74,7	68,3
No querer trabajo de jornada completa	4,2	4	3,9	4,2
Otros motivos	15,8	7,2	6	17,8
Desconoce el motivo	0,3	0,4	..	0,3
<b>Mujeres</b>				
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,3	29	18,3	1,7
Enfermedad o incapacidad propia	1	0,2	..	1,1
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,8	0,9	4,5	16,3
Otras obligaciones familiares o personales	6,6	0,6	2,6	7,3
No poder encontrar trabajo de jornada completa	56,3	58,5	67,2	56,1
No querer trabajo de jornada completa	7,7	5,6	1,6	7,9
Otros motivos	9	4,9	5,6	9,4
Desconoce el motivo	0,3	0,4	0,1	0,3

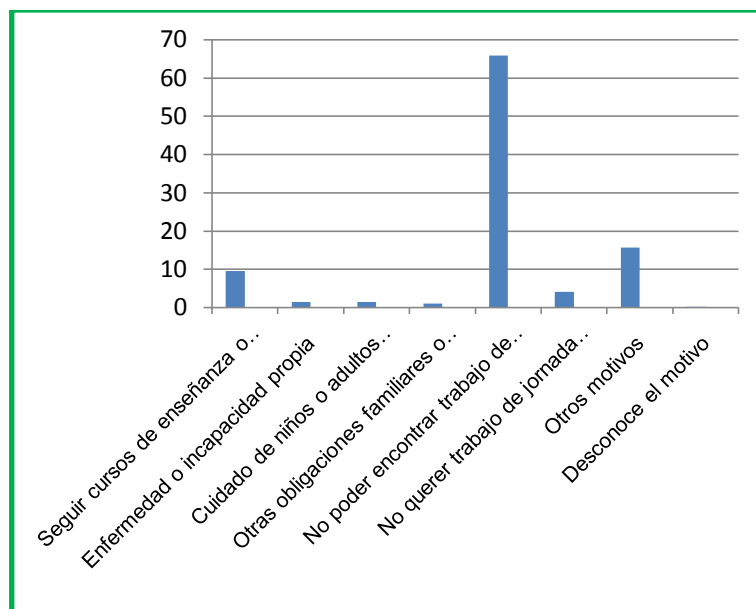
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

RAZONES TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR EDAD MUJERES (16-64 AÑOS) 2012



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

## RAZONES TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR EDAD HOMBRES (16-64 AÑOS) 2012



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Los principales motivos entre los hombres que tienen esta jornada parcial es principalmente porque no encuentran otra cosa. Este tipo de trabajo a tiempo parcial está en aumento entre los hombres estos últimos años, motivado seguramente por la situación de crisis. Otra de las causas que destacan sería por seguir cursos, si bien este análisis lo hubiéramos hecho por edades podríamos ver que esto sucede entre los más jóvenes que compaginan sus estudios con trabajos.

## 5.- CONCLUSIONES

La regulación del contrato a tiempo parcial ha pasado por importantes modificaciones desde la entrada en vigor de la reforma laboral. Uno de los puntos más conflictivos y con más variaciones ha sido la aprobación y posterior prohibición de realizar horas extraordinarias en este tipo de trabajo a tiempo parcial. Se ha utilizado como medio de conciliación, como medida flexibilizadora, e incluso como medida de fomento de empleo.

Según el Estatuto de los Trabajadores se entenderá que el contrato de trabajo se celebra 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. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que aquellos que trabajan a tiempo completo y su salario tiene que calcularse de igual manera, solo se admite la percepción de una menor retribución en proporción a la jornada de trabajo efectuada.

La mayor parte de las modalidades de contratación a jornada completa pueden celebrarse también a tiempo parcial, tan sólo se excluyen de esta norma los contratos de formación y los de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

Desde el pasado diciembre se prohíbe nuevamente la realización de horas extraordinarias, sustituyéndolas por horas complementarias que podrán ser pactadas con la empresa por escrito o voluntarias. Sólo podrán realizarse si la jornada es de al menos diez horas semanales en cómputo anual, y las voluntarias solo podrán ser ofrecidas a trabajadores con contratos de duración indefinida y nunca superar la suma de estas horas el total de la jornada ordinaria.

La principal modificación sufrida recientemente ha sido para equiparar las prestaciones ocasionadas por este tipo de contratos con las originadas a tiempo completo, calculando éstas por un coeficiente global de parcialidad.

Una de las principales características del trabajo a tiempo parcial es la elevada incidencia que tiene entre el colectivo femenino. La evolución demuestra como se ha producido un aumento en este tipo de contrataciones, si bien en España todavía permanecemos por debajo de la media Europea.

Un alto porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria, siendo este incremento producido seguramente por la fuerte competencia que hay por los puestos de trabajo, lo que obliga a aceptar este tipo de trabajo.

Es mayor la contratación a tiempo parcial en los trabajos temporales que en los indefinidos siendo considerado normalmente un trabajo temporal, como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar, y entre los jóvenes es utilizado para compaginarlo con la formación.

No parece que el trabajo a tiempo parcial sea una etapa de transición para pasar después a un contrato a tiempo completo o a convertirse en un contrato indefinido.

El progreso profesional en este grupo de trabajadores suele ser más complicado, entre otras cosas reciben menos formación que el resto de trabajadores.

El nivel de satisfacción en este tipo de contrato suele ser mayor entre las mujeres que entre los hombres, si bien, también es más alto el grado de voluntariedad entre éstas.

## 6.-BIBLIOGRAFIA

Valdés Dal-Ré, F. *Los contratos a tiempo parcial.*

Lahera Fortaleza, J; García Quiñones, J.C, *La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido.*

Rodríguez Piñero/Valdés DalRé, F.Casas Baamonde, ME *Estabilidad en el Empleo, diálogo social y negociación colectiva.*

CCOO/UGT *Evaluación del acuerdo Interconfederal para la estabilidad de empleo.*

Alfonso Mellado, C.: *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

Alvarez de la Rosa, M.: “*El trabajo fijo-discontinuo, modalidad de contrato a tiempo parcial*” en VVAA(CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL-RE, coords.): *contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova, Valladolid 2000.

## WEBGRAFIA

[www.boe.es](http://www.boe.es)

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

[www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia](http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia)

[www.aranzadi.es](http://www.aranzadi.es)

[www.laleydigital.laley.es](http://www.laleydigital.laley.es)

[www.noticiasjuridicas.com](http://www.noticiasjuridicas.com)

[www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

[ww.sepe.es](http://ww.sepe.es)

[www.ine.es](http://www.ine.es)

[www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

## LEGISLACION

Real Decreto Ley 18/1993

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

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo de Medidas Urgentes de la Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y 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.

Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público

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

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.

Ley 11/2013 de 26 de Julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto Ley 11/2013 de 2 de agosto para 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.

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

Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

## 7.- ANEXO

Artículo 12 Estatuto de los Trabajadores actualizado Marzo 2014.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo actualizado con modificaciones.

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 concurra 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.

**6.** Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber

cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

Número 6 del artículo 12 redactado por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto), en la redacción dada a la misma por el artículo 9 del R.D.-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo («B.O.E.» 16 marzo). Vigencia: 17 marzo 2013

**7.** El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

**a)** Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

**b)** Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

**c)** Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

**d)** El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Número 7 del artículo 12 redactado por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto), en la redacción dada a la misma por el artículo 9 del R.D.-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo («B.O.E.» 16 marzo). Vigencia: 17 marzo 2013.

Rúbrica del artículo 12 redactada por el apartado tres del artículo primero de la 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 julio). Vigencia: 11 julio 2001.