Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 227-252

Balance 25 años después del funcionamiento del contrato a tiempo parcial del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores: repensando la modalidad contractual

25 years after of the part-time contract of art. 12 of the Workers' Statute regulation: balance rethinking the contractual modality

Francisco Javier Pozo Moreira *Aspirante Magistrado 4T orden Social. Doctor en Derecho*
https://orcid.org/0000-0001-5062-9294

Sumario

1. CARACTERIZACIÓN DEL TIPO DE CONTRATO EN EL ART. 12 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
   1.1. Estado actual del contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET
   1.1.1. Delimitación del contrato a tiempo parcial
   1.1.2. Delimitación negativa: otras formas de trabajo inferior que no constituye contrato a tiempo parcial
   1.2. El contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET desde la perspectiva estadística de su utilización y de la protección social
   1.3. Breve reseña de los modelos reguladores del contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET: el anterior al año 1998, el instaurado por el RD-Ley 15/1998 y el reformador por el RD-Ley 2001
   1.3.1. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 1980 a 1994
   1.3.2. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 1998 a 2001
   1.3.3. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 2001 a 2025
2. AVANCES NORMATIVOS DEL RD-L 15/1998: LAS LUCES DE LA REFORMA QUE PERVIVEN
   2.1. Derecho garantizado en 1998 al conocimiento de antemano del periodo de trabajo, y sólo su concreta distribución horaria semanal por convenio colectivo
   2.2. La garantía de reversibilidad de la situación a tiempo parcial, las peticiones de conversión y la jubilación parcial reconocida convencionalmente
   2.3. El principio de igualdad de trato por el trabajador a tiempo parcial. La reclamación integra conforme a su naturaleza indivisible
   2.4. Las horas complementarias con su registro
3. RETROCESOS NORMATIVOS DEL RD-L 15/1998: LAS SOMBRAS DE LA REFORMA QUE PERMANECE, REFORMA TRAS REFORMA
   3.1. La complejidad del acceso a las bonificaciones de cuotas y el incremento de tipo de cotización por desempleo
   3.2. La ausencia de criterios del abono íntegro del plus y no a prorrata de los trabajadores a tiempo parcial en la negociación colectiva: casuismo judicial
   3.3. La aplicación en la práctica judicial de la presunción de la afectación estadística mayor al colectivo de mujeres
   3.4. La incidencia de la parcialidad en la cotización a la Seguridad Social
4. CONCLUSIONES FINALES
5. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 21/04/2025
Fecha Revisión: 13/05/2025
Fecha Aceptación: 02/06/2025

Cita Sugerida: POZO MOREIRA, F.J.: «Balance 25 años después del funcionamiento del contrato a tiempo parcial del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores: repensando la modalidad contractual». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 227-252.

Resumen

Han transcurrido veinticinco años desde que entró en vigor el nuevo régimen jurídico del contrato a tiempo parcial por el *Real Decreto-Ley –RD-L– 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad* con unos rasgos bien definidos para esta modalidad contractual: alcanzar una mayor utilización, consensuar con los agentes social su regulación y estar en coordinación con la Directiva 1997/81, de 15 de diciembre de 1997

Tras ello se han producido hasta diez nuevas reformas del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores –ET- para reajustar su régimen jurídico y un proyecto de Ley en trámite parlamentario en mayo 2025.

Ahora, tras veinticinco años corresponde escudriñar la normativa anterior y la actual para comprobar fallas o sombras, así como las luces de la regulación, en forma de evaluación del modelo implantado.

Así pues, es preciso conocer cuál era la situación de que se partía y cuáles eran los problemas que se planteaban. También los objetivos que la reforma pretendía conseguir, y su translación a la norma legal.

Se analizan los puntos más positivos y negativos, y que muy sintéticamente se reflejan en los epígrafes relativos las luces del modelo: el conocimiento de antemano del periodo de trabajo, a la reversibilidad de la situación contractual, al principio de igualdad de trato y reclamación integra de los derechos, y otros aspectos conexos; pero igualmente las sombras del modelo: la complejidad del acceso a las bonificaciones, ausencia de criterios en la negociación colectiva del abono o reconocimiento íntegro del derecho, la aplicación de la presunción de la afectación estadística mayor al colectivo de mujeres y la incidencia de la parcialidad en la protección social.

Para terminar con unas conclusiones con valoración personal repensando la modalidad contractual.

Palabras clave

Contrato de trabajo a tiempo parcial; igualdad de trato; protección social; jornada reducida y ordinaria.

Abstract

Twenty-five years have passed since the new legal regime of part-time contracts came into force by the RD-Ley 15/1998 Act (*urgent measures to improve the labor market in relation to part-time work and to promote its stability*) with well-defined features for this contractual modality: achieving greater use, reaching an agreement with social agents on its regulation, and being in coordination with European Directive 1997/81, of December 15, 1997.

Since then, up to ten new reforms of Article 12 of the Workers' Statute –ET– has occurred to readjust its legal regime, and there is a draft law in parliamentary process in 2025.

Now, after twenty-five years, it is necessary to scrutinize the previous and current regulations to identify flaws or issues, as well as the strengths of the regulation, in the form of an evaluation of the implemented model. Therefore, it is essential to understand what the initial situation was and what problems were being raised. Also the objectives that the reform intended to achieve and their translation into legal norms.

This study analyzes the most positive and negative points, which are very succinctly reflected in the headings related to the advantages of the model: the prior knowledge of the work period, the reversibility of the contractual situation, the principle of equal treatment and full claim of rights, and other related aspects; but also the drawbacks of the model: the complexity of accessing bonuses, the absence of criteria in collective negotiation for the payment or full recognition of the right, the application of the presumption of greater statistical impact on the female group, and the incidence of part-time work on social protection.

To conclude the study with final conclusions including a personal assessment rethinking the contractual modality.

Keywords

Part-time employment contract; equal treatment; social protection; reduced and ordinary working hours.

1. CARACTERIZACIÓN DEL TIPO DE CONTRATO EN EL ART. 12 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1.1. Estado actual del contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET

Tras veinticinco años contamos con un período de tiempo suficiente amplio para evaluar el funcionamiento global de esta modalidad contractual doble regulada en el art. 12 del Estatuto de los trabajadores desde el año 1980 (por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores)[1], por tanto, casi al ecuador temporal dentro de la solera histórica en nuestro ordenamiento jurídico de esta modalidad contractual. Se trata pues de un "balance crítico" en el momento actual que, superando el mero apunte de las diferentes regulaciones —que alcanzan la docena— en estos veinticinco años, suponga repensar esta modalidad contractual.

1.1.1. Delimitación del contrato a tiempo parcial

Por un lado, tenemos la forma o tipo de contrato a tiempo parcial generalizado o «común»[2], no limitado ni objetiva ni subjetivamente a un determinado grupo de trabajadores, cuya característica es la reducción de jornada para todas las modalidades contractuales existentes, pues sólo se contempla único supuesto de exclusión[3]. Se parte de un contrato con una nota de reducción de la jornada de entre las diversas modalidades contractuales específicas —contrato de trabajo ordinario indefinido y contratos excepcionales temporales, formativos y a distancia—, en cualidad adverbial o dato adyacente y circunstancial del contrato de trabajo mismo.

Por otro lado, regulado legalmente en 1984 [4], está con un contrato a tiempo parcial para acceder a la jubilación parcial, o «contrato a tiempo parcial reglamentado» al suscribirse obligatoriamente tal modalidad para el trabajador revelado, en un legal y en un determinado porcentaje de reducción de jornada; así como el consiguiente y necesario contrato de relevo, en principio en esa jornada que

[1] Para un estudio de las razones para su inclusión en el primer Estatuto de los Trabajadores —en adelante ET—, en su art. 12, posteriormente limitado a un determinado tiempo de trabajo, así como en su Disposición Transitoria 3ª, con una reserva contractual: sólo para determinados grupos de trabajadores y el posterior el Real Decreto —RD— 1991/1984, de 31 de octubre, para el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial del relevado véase: García Piqueras, M., *Las modalidades de contratos de trabajo en la reforma laboral*, Granada, Editorial -Ed.- Comares, 3ª ed., 1996, pág. 208 y el estudio monográfico Merino Senovilla, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, Ed. LexNova, 1994.

[2] AA.VV *Las modalidades de la contratación laboral*, (Sala Franco, T., Pérez Infante, J-I., López Terrada, E.,), Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pág.166.

[3] Aplicable pues en todas las modalidades, al eliminarse en el año 2022 la exclusión/salvedad para el contrato en prácticas (art. 12.2 ET); y por tanto, en la actualidad, sin impedimento legal para su utilización. Salvo a la exclusión en la forma o tipo del contrato a tiempo parcial del contrato de trabajo de residencia a tiempo parcial dentro de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud y en cuanto a la aplicación supletoria de la legislación laboral común en la remisión en lo no previsto (art. 5.3 en relación art. 1.4 RD 1146/2006); para un estudio completo véase: Baz Rodríguez, J., *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2008, pág. 67.
Con esta modalidad contractual se permite la utilización de los contratos clásicos, pero con una variante: la nota de inferior jornada y un modelo de contrato bajo un código específico (el código número 200 para el contrato indefinido con una jornada más reducida en cómputo anual que un contrato a tiempo completo), e incluso se puede utilizar bajo la modalidad contractual de fijo-discontinuo a tiempo parcial si el convenio lo permite.
Así, el anterior Contrato de interinidad ahora se llama de Contrato de sustitución, se admite su modalidad a tiempo parcial si el sustituido tenía tal jornada e incluso con la posibilidad de poder formalizar esta modalidad con un contrato parcial del tiempo que reduce su jornada el trabajador sustituido por un ejercicio de un derecho con reserva; el anterior contrato para la formación y el aprendizaje ahora formación en alternancia, que se admite su modalidad a tiempo parcial, aunque en su formalización se reduce su tiempo al 75% (60% del convenio).

[4] Por el Real Decreto 1991/1984, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial, derogado por el actual RD 1131/2002.

queda ausente con el trabajador relevista[5]. Y ello, dentro del marco del acceso a la jubilación parcial del primer trabajador, y por tanto limitado a ese determinado objetiva y subjetivamente.

La característica actual del contrato a tiempo parcial era, y es, el convenirse por las partes un tiempo de trabajo inferior al habitual en la actividad sectorial establecido en el convenio colectivo o, en todo caso, inferior al máximo legal.

Al respecto de esta referencia última a la jornada legal máxima, en la actualidad está establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según en el art. 34.1 del ET; si bien, con previsión de reforma de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, quedando reducida a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (de las actuales 40 horas/semanales a 37 horas y 30 minutos/semanales)[6], reducción que afectaría a los contratos a tiempo parcial, al igual que en su día afectó con la jornada máxima establecida en 42 y 43 horas/semanales, respectivamente según colectivo de trabajadores, en el inicial Estatuto de los Trabajadores de 1980, cuando se estableció en 40 horas/semanales.

1.1.2. Delimitación negativa: otras formas de trabajo inferior que no constituye contrato a tiempo parcial

En la actualidad existen multitud de supuestos de trabajo con inferior jornada por diversas circunstancias coyunturales y circunstanciales en la vicisitud del contrato de trabajo, que no suponen por tal circunstancia un cambio de modalidad contractual, y que relacionamos a continuación:

— La jornada inferior por una distribución irregular del 10% de la jornada de trabajo realizada, en diferencia con la jornada anual por defecto. Se trata de las conocidas en el ámbito de las relaciones laborales como «bolsas de horas» de amplio uso en los sectores industriales, y previstas en el art.34.2 ET y en el convenio[7]. Las cuales se han de compensar en el plazo de un año desde que se produzca la diferencia por defecto de jornada. En el contrato a tiempo parcial será inferior en su porcentaje de parcialidad correspondiente, así si se trabaja a media jornada la jornada inferior irregular será de 5% con un preaviso obligatorio de 5 días del día y la hora.[8]

— Una jornada inferior por el ejercicio del derecho al descanso por adaptación por cuidado de menor, maternidad, lactancia, reducción por cuidado de menor y familiares en su nota reducida de jornada (arts. 34.8 37.4, 5y 6 ET, en la forma establecida para su disfrute

[5] Para un planteamiento y evolución normativa de la conversión en contrato a jornada parcial del trabajador relevado, véase: Gorelli Hernández, J., "Contrato de relevo y jubilación parcial. art. 12.6 ET", en AA.VV *Modalidades de contrato de trabajo* Ojeda Avilés, A., (coord.), Madrid, Ed. Tecnos, 2003. pág. 155.

[6] Texto publicado en el boletín oficial de la Cortes Generales, bajo el proyecto serie A 121/0058 (BOCG 16.05.2025) Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión. Conforme el Acuerdo del Consejo de Ministros de 13.05.2025 del proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual la jornada máxima anual.

[7] Se prevé por el Estatuto que, con carácter ordinario, no puede exceder del diez por ciento de la jornada de trabajo anual, si bien en este caso ese porcentaje se puede elevar mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores hasta el 15%, disfrutando por tanto de una previsibilidad de su jornada de entre el 85 al 90% restante.

[8] La exigencia del preaviso de 5 días es de derecho necesario no disponible por convenio colectivo, como recuerda la STS de 14.03.2024, rec. Nº. 96/2022 avaló la declaración de nulidad de un precepto convencional, que permitía modificar los horarios y jornadas de trabajo, con un preaviso de 48 horas, si se dieran incidencias imprevistas.

en el art. 37.7 ET)[9], si bien esta circunstancia motivada de la reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y profesional, va a permitir en su caso un traslado al «contrato a tiempo parcial» respecto a la reclamación salarial íntegra de determinados complementos retributivos, además con aplicación como criterio obligatorio por los jueces del enjuiciamiento de la cuestión con perspectiva de género, en la forma de interpretación y aplicación e integración de la norma, en particular de las previsiones convencionales sobre los plus de asistencia/turnicidad en caso de reducción de jornada[10].

— Una jornada inferior por suspensión parcial o reducida de la prestación causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme (art. 47.2 y 47 bis ET).

— La jornada inferior a la ordinaria por suspensión del contrato por maternidad por parto o adopción en disfrute de diez semanas en su disfrute *a tiempo parcial* (art. 48.4 y 5 y 48 bis ET),

— Una jornada inferior anual por la actividad cíclica anual o de temporada en la empresa, determinante de la nota reducida respecto a la distribución cronométrica de su peculiar duración de la jornada de referencia, en el *contrato fijo-discontinuo* a tiempo completo (art. 16 ET, y antiguo ex-art. 15.8 del ET, respectivamente)[11].

— La jornada inferior en un puesto de trabajo compatible, cuando se trata de una adscripción provisional fruto de una movilidad/novación (art. 39.4 del ET y art. 25.1 Ley de prevención de riesgos laborales) por razones de seguridad y salud, a un puesto compatible con su estado de salud o discapacidad de forma transitoria, y las limitaciones en trabajos con riesgo especial para la salud (Arts. 34.7, 36.l y 37.1 ET; RD 1561/1995, de 21 septiembre sobre jornadas especiales de trabajo)[12].

— La jornada inferior en un puesto de trabajo compatible como consecuencia de los ajustes razonables por la Ley 2/2025, de 29 de abril (BOE del 30), por la que se modifican el

[9] Para su estudio general, en particular las previsiones de los convenios colectivos al respecto, véase, Lahera Forteza, J., Garcia Quiñones, J.C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2008.

[10] Véase por todas la Sentencia del Tribunal Supremo –STS- nº 303/2025 de 8.04, cita en las previas sentencias de fecha 4.10.2022, de 17.04.2024 y 14.01.2025, en supuesto de reducción de jornada del 50% por razones de guarda legal, pero que se sigue prestando servicios en turnos y sigue cumpliendo con la puntualidad, debe percibirse ese plus en su integridad.

[11] Y ello ha sido reflejado, inicialmente por el RD-Ley 5/2001, de 2 de marzo, que mantenía en el art. 12.3 ET únicamente a los que conozcan cuales son con certeza su actividad –ver circular del INEM PR 3/2001-. Desde la Sentencia del Tribunal Supremo –STS- de fecha 17.11.2020, Recuro –rcud- nº 40/2019 la doctrina de la Sala para la adecuada utilización del fijo-discontinuo frente al contrato temporal es preciso constatar la necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad. Lo que prima, pues, es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados inferiores a la jornada ordinaria. Siendo finalmente todos excluidos en art. 12 ET, en la configuración legal del fijo-discontinuo en la redacción del art. 16 ET dada por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Si bien, en su régimen de seguridad social, la figura del trabajo fijo discontinuo es regulado como una modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 245.2 LGSS), y aún esa configuración legal, sólo laboralmente es una modalidad autónoma, por lo que existe obligación de llamamiento en situación de incapacidad temporal (STS de 14.07.2016, rec. nº 3254/2015, y darle de alta en la Seguridad Social.

[12] STS de 14.05.2007 Rec. nº 85/2006, para el cambio de modalidad contractual es preciso que sea voluntariamente adoptada, por lo que la imposición unilateral de jornada reducida e incluso la modificación colectiva acordada con los representantes de los trabajadores no determina la mutación del contrato de tiempo completo a tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada

En el supuesto un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial provisional con jornada del 50% para la nueva categoría compatible con su salud y su cese efectivo en ese con la Incapacidad permanente total (STS nº 1022/2024, de 16.07 Rec nº-: 3993/2021).

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, puesto que prima el elemento de la compatibilidad con las limitaciones funcionales que motivan la reducción, frente a la voluntariedad del pacto de la jornada inferior.

1.2. El contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET desde la perspectiva estadística de su utilización y de la protección social

En un estudio global de esta modalidad contractual en sus diversas perspectivas: laborales, económicas, estadísticas y de protección social, tenemos:

— Desde la economía del trabajo, la contratación laboral tiene como eje la jornada o tiempo de trabajo: el empresario adquiere un determinado tiempo de trabajador, para ponerlo a su servicio. En un "laissez faire" económico o dejar hacer a las partes contratantes, éstas concertarán un trabajo por tiempo indefinido o por tiempo cierto con una determinada jornada objeto de contratación como eje central, desplazando a la categoría o profesionalidad, puesto que la jornada contratada es la fuente de generación de eficiencia macroeconómica, con impacto claramente positivo en materia de actividad, ocupación y desempleo[13].

Debido a ello, hay una multitud de estudios económicos sobre la jornada reducida o tiempo parcial de prestación de servicios como una parcialidad eficiente. Y en particular sobre la tradicional "infrautilización" del contrato a tiempo parcial en España respecto de los países de su entorno[14], por aplicación generalizada –y no desincentivada- en España de la temporalidad contractual (art. 15 ET), y menor uso del contrato a tiempo parcial que la media europea, La regulación del contrato a tiempo parcial en Holanda debiera ser fuente de inspiración para poder configurar una relación parcialidad que permita explotar sus potencialidades[15].

Aun partiendo de la tradicional menor tasa de actividad de la fuerza de trabajo en España en relación con la media europea, conforme datos de la Encuesta de población activa (EPA), se constata en todo caso el poco atractivo que ha tendido de esta modalidad, que ha estado asociada desde su inicio a determinados colectivos de trabajadores, a ciertos empleos de baja cualificación y con pocas posibilidades de promoción profesional y la escasa calidad del trabajo. Y que, en la actualidad, por efecto de la elevada inflación y coste de la vida, con la necesaria utilización de los dobles contratos a tiempo parcial, se traslada a la noción de «trabajadores pobres», ante la desigualdad de sus ingresos respecto a empleados a jornada completa y cualificación, que fue utilizada en los periodos de altas tasas de desempleo, con una huida del derecho del trabajo[16] y ante la carestía del nivel de vida. El salario percibido a tiempo parcial impide cubrir las necesidades vitales,

[13] Véase, Gómez Rufián, L., "La economía del contrato a tiempo parcial y el caso español en perspectiva comparada: la necesidad de una profunda revisión", en *Revista Aranzadi doctrinal*. N.7, 2019, p. 264; McConnell-Brue-Macpherson, Economía Laboral, 7ª edición 2007 adaptada, Ed. McGraw Hill.

[14] Véase, Muñoz de Bustillo, R., Fernández Macías, E., y Antón, J.I. *El trabajo a Tiempo Parcial en España en el marco de la UE*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

[15] Véase, Gómez López-Egea, S. *El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España*. 2014 IESE. Cátedra Seat de Relaciones Laborales. Donde se indica que el contrato a tiempo parcial tenía escasa implantación en España, pues suponía escasamente el 14,7% en el año 2012 según Datos Eurostat 2013.

[16] Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo" en *Diario La Ley*, Nº 7245, 2009.

constituyendo el umbral de pobreza en España. En particular, los trabajadores con un contrato a tiempo parcial con la mitad de la jornada —o aquellos en la sub-modalidad de tiempo parcial vertical en días alternativos[17]—, circunscrito a la mitad del Salario mínimo interprofesional uniforme en todo el territorio nacional, edad, formación y categoría profesional a falta de convenio colectivo de aplicación, a pesar de las diferencias de renta entre Comunidades Autónomas y con el resto de Estados Miembros de la Unión Europea[18], motivado la doble formalización de contratos, perpetuando el fenómeno de la pobreza laboriosa.

— Desde el punto de vista de la ciencia estadística, y siguiendo los conceptos y definiciones estadísticos en el mercado de trabajo y de acuerdo con las bases disponibles. Desde el año 2014 a la actualidad 2025, se constata una mayor utilización del contrato a tiempo parcial en España sobre el total de contratos, así como una reducción del porcentaje del colectivo de mujeres que tienen esta modalidad sobre el total[19]. Veamos esa dinámica de forma cronológica en los datos comprendidos dentro de la EPA[20]:

  Los datos estadísticos del año 2001 a 2003, los contratos a tiempo parcial se consideraban en el Boletín de Estadísticas Laborales como en el Anuario de Estadísticas Laborales hasta diciembre de 2001, clasificándose según la duración del contrato en indefinidos o temporales, aunque sin desagregarse por tipo específico de contratación en cada caso. Desde enero de 2002 desaparece la contratación a tiempo parcial de las estadísticas (Boletín y Anuario) como modalidad especifica de contratación, incluyéndose desde entonces el contrato a tiempo parcial, en la modalidad de contratación que corresponda, sea indefinida o temporal.

  Los datos estadísticos del periodo 1999 a 2007, según la duración de la jornada, el mayor aumento anual acumulativo de los contratos se produce en los de a tiempo parcial, que se incrementan en un 7,3%, mientras que el aumento de los contratos a tiempo completo es la mitad (4,8%). Eso también ocurre cuando se diferencia por sexo: el incremento

[17] Sin que esta modalidad contractual en su variante horizontal ni la del fijo discontinuo, en la jornada pactada en el contrato, sea sí misma explicativas de la pauperización de los trabajadores, mayor en los trabajadores temporales o a tiempo parcial horizontal que viene impuesto por el empresario o, al menos no deseado como primera opción por el trabajador, véase: Quintero Lima, G., "Pobreza en el trabajo y modalidades contractuales (en especial el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial)" en *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales* Gómez-Álvarez Díaz, R. (dir.), Murcia, Laborum, 2017, pág. 306.

[18] España es un sistema donde hay una invención estatal última, sin perjuicio de la mejora por los convenios colectivos, véase, Cruz Villalón, J., *La promoción de salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*. Blog http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/la-promocion-de-salarios-minimos.html y respecto a la fijación de topes salariales mínimos en los Estados Miembros de la Unión Europea, como el que tiene España consensuado con los agentes sociales en función del incremento del nivel de vida/inflación, pero que puede derivar a futuro incremento cuantitativo conforme el módulo de referencia de la Directiva en el 60 % de la mediana salarial bruta o el 50 % del salario medio bruto; véase, Gimeno Díaz de Atauri, P., "La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español", en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. Universidad de Sevilla, núm. 6, 2022, p. 39 y Fernández Prol, F., "El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea" en Labos: *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, Nº. 1, 2024, págs. 6.

[19] Ruesga Benito, S.M. *Economía del trabajo y política laboral*, Ed. Pirámide 2014.

[20] Para el estudio general de la EPA que constituye la estadística más completa existente en España para cuantificar a los trabajadores ocupados y diferenciarlos según las distintas modalidades de contratación, teniendo en cuenta que se trata del stocks de personas ocupadas en un momento de tiempo determinado, la media del trimestre, y que no se trata del flujo de contrataciones realizadas en un período. Véase Pérez Infante, J.I., *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006.

anual de los contratos a tiempo parcial es el 5,2% en hombres y el 8,6% en las mujeres, cuando en los contratos a tiempo completo el avance anual se mantiene en la mitad (3,8% varones y el 6,5% mujeres)[21]. La evolución del porcentaje de incremento de esta modalidad contractual a tiempo parcial es muy parecida en hombres y mujeres. Aunque, en este caso, el porcentaje es en todos los años entre 2002 y 2007 muy superior entre las trabajadoras, alcanzándose en 2007 una diferencia del doble (veinte puntos porcentuales, al situarse el porcentaje de las mujeres en el 34,7% y el de los hombres en el 14,8%).

En el año 2015 se constata un aumento del peso del trabajo a tiempo parcial durante la crisis económica como una entrada laboral, alcanzándose el 15,7% (media de los tres trimestres del 2015), y el 25% en el caso de las mujeres, el cual va acompañado de un aumento de la tasa de involuntariedad del 20% en 1999 al 63% en 2015, esto es: Trabajadores a Tiempo parcial que lo hacen al no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo. Casi un tercio del total de los trabajadores en el año 2015 (el 30%) tenían jornadas muy limitadas (inferiores a 15 horas semanales), conllevando bajos salarios mensuales, apareciendo la figura del trabajador pobre; esto es, la insuficiencia de jornada aparece de forma creciente como un factor de pobreza en el trabajo y desigualdad de rentas[22].

Otra fuente estadística importante es la que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social, donde se aprecia el porcentaje de las afiliaciones de contrataciones a tiempo parcial sobre el total de las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social (TGSS), que había aumentado durante 2001 y 2007. Así, el porcentaje de afiliaciones de contratos a tiempo parcial ha mantenido una tendencia continuamente creciente desde 2001, previsiblemente debido a los cambios introducidos en la contratación a tiempo parcial en ese año: en 2007 el porcentaje ascendió al 17,3%, cuando sólo se llegaba al 12% en el año 1998.

Los datos estadísticos del año 2012 de la TGSS desde el mes de enero, del total de contratos firmados con esta modalidad, ya sea en por su duración contractual tenemos los siguientes valores numéricos: Indefinidos-Tiempo Parcial fueron 1.260.969 contratos (de los cuales 917.019 fueron concertados por mujeres) Temporales-Tiempo Parcial fueron 1.237.449 (de los cuales 759.903 fueron firmados por mujeres), suponiendo la contratación a tiempo parcial sólo el 14,7% del total de contratos firmados, previsiblemente por la crisis económica/financiera a nivel global.

En el año 2018, el porcentaje de los contratos a tiempo parcial (75% mujeres, 25% hombres, aproximadamente) significa que por cada 100 hombres que trabajaban a tiempo parcial había 300 mujeres que lo hacían.

El año 2021 supuso un punto de inflexión en la estabilidad en el empleo con un cambio en la lógica de la contratación temporal, por la reforma laboral del RD-Ley 32/2021, dando lugar en la actualidad más del 40% de los nuevos contratos son indefinidos también a tiempo parcial, reduciendo la doble precariedad que suponía el contrato a tiempo parcial temporal, conforme la calificación por la doctrina científica[23].

[21] AA.VV *Las modalidades de la contratación laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pág. 33.

[22] Muñoz de Bustillo, R. "El contexto macroeconómico y del mercado de trabajo del III AENC. Una perspectiva desde el comienzo de la crisis" *Gaceta sindical: reflexión y debate*. CC.OO. Madrid 2015, Nº 25, págs. 80 y 81

[23] Ojeda Avilés, A., "El contrato de trabajo a tiempo parcial" en AA.VV *Modalidades de contrato de trabajo* en Ojeda Avilés, A., (coord.) Madrid, Ed. Tecnos, 2003, pág. 89

Mientras que, en el año 2025 en la estadística del mes de marzo, contamos en la actualidad con un mayor equilibrio por sexo en esta modalidad contractual.

La razón de ese acercamiento puede deberse a la pluralidad de empleos a tiempo parcial en una misma persona, bajo el denominado contrato a tiempo parcial «plural» —Empleo paralelo, en noción de la Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea—, incluso con una misma empresa, admitido por la jurisprudencia[24] si ello obedece a diversas causas. Si bien perdura aún la distancia, pues sigue siendo mayoritariamente utilizado por el colectivo femenino, bajo los siguientes valores: Indefinidos-Tiempo Parcial fueron 2.553.588 (1.743.357 mujeres) Temporales-Tiempo Parcial 575.924 (357.582 mujeres).

El acercamiento de la estadística por sexo tiene una relevancia jurídica en la protección a los trabajadores a tiempo parcial frente a las diferencias de trato aparentemente en razones neutras para todo el colectivo, pero que sin embargo les afectaban singularmente a las personas trabajadoras a tiempo parcial conformado mayoritariamente por el colectivo de mujeres; pues en tales circunstancias, se exige por la normativa que tal diferencia de trato se justifique por razones objetivas y proporcionadas empresariales [25].

— Desde el punto de vista de la protección social, su escasa protección ha marcado una clásica división entre trabajadores «protegidos» y «no protegidos», y de ahí su recurrente calificativo para estos últimos de realizar un «trabajo atípico»[26], respecto al típico trabajo con derechos de quien lo realiza a jornada completa o trabajador a tiempo completo comparable.

En cuanto a los riesgos sociales de los trabajadores a tiempo parcial, en el año 2019 se han dictado una serie de sentencias del Tribunal Constitucional que ha producido igualmente cambios legislativos a fin de mejorar la calidad de este tipo de modalidad contractual [27], tanto en el cómputo de los periodos de cotización como en el acceso a la prestaciones, entre los que cabe destacar: el Real Decreto Ley -RD-L- 2/2023, de 16 de marzo y RD-L 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024).

[24] STS 17.05.2004 Rec.nº 3223/03 y STS 21.03.2005 Rec. nº 4951/03

[25] Si se demuestra que afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores, se opondría tanto al principio de igualdad de trato por razón de sexo de la Directiva 1997/81, de 15 de diciembre, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE (únicamente para extender el ámbito de aplicación de la Directiva al Reino Unido) y al art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, antiguo art. 141 del Tratado de Comunidad Europea, que obliga a suprimir las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial; como afectar el derecho de acceso sin discriminación por sexo a las prestaciones de Seguridad social (artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE).
La jurisprudencia comunitaria ha declarado la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, por la exclusión del empleo a tiempo parcial, en relación con el cálculo de la antigüedad, cuando la medida afecte a un número muy superior de trabajadoras que de trabajadores (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE- de fecha 3.10.2019, Asunto: Minoo y STJUE de 10.03.2005, asunto C-106/02, Nikoloudi).

[26] Sobre la necesidad de normalizar jurídicamente el trabajo atípico, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. "Economía sumergida y empleo irregular", en *Relaciones Laborales*, núm. 6, 1985, pág. 1005.

[27] Para un estudio más en detalle de un análisis sobre la evolución normativa del contrato a tiempo parcial en España; véase, Fernández Ramírez, M., "El contrato a tiempo parcial", en *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico* (dir. Monereo Pérez, J.L, Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.,) Murcia, Ed. Laborum, 2022.

1.3. Breve reseña de los modelos reguladores del contrato a tiempo parcial en el art. 12 ET: el anterior al año 1998, el instaurado por el RD-Ley 15/1998 y el reformador por el RD-Ley 2001

Para poder evaluar que permanece de la reforma del año 1998 sobre esta modalidad contractual del contrato a tiempo parcial es preciso conocer cuál era la situación de que se partía en 1998 y cuáles eran los problemas que se planteaban y los objetivos que la reforma del modelo por el RD-L 15/1998 pretendía conseguir, y la posterior reforma del año 2001, por los zigzags o vaivenes normativos. Y que muy sintéticamente pueden resumirse en los siguientes términos.

1.3.1. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 1980 a 1994

En el año 1980 se exigía para formalizar el contrato la concreta delimitación de la jornada (o en su caso, endurecimiento) de la contratación a tiempo parcial, estableciendo un límite mínimo de reducción de un tercio (el 66,66% de la jornada) sobre la jornada a tiempo completo para suscribir un contrato a tiempo parcial, en la redacción originaria del Estatuto de los trabajadores[28].

En el año 1994 se eliminó pasando a ser cualquier jornada, siempre que tenga una nota de jornada reducida respecto a la ordinaria[29], bastando que los servicios se prestasen durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, fueran inferiores al considerado habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo, sin exigir una disminución de jornada concreta[30]. En el año 1994 sólo se exigía una reducción legal de la jornada del 50% para la formalización del contrato a tiempo parcial del trabajador que accedía a la jubilación parcial, al mismo tiempo que la protección social era mínima (al reconocerse únicamente se el cómputo exclusivamente las horas trabajadas, y en casos de trabajos marginales inferior a 12 horas semana, únicamente las contingencias profesionales). Por consiguiente, la opción por el contrato a tiempo parcial era marginal.

1.3.2. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 1998 a 2001

El modelo de reforma laboral de noviembre 1998, con el RD-L 15/1998 de la contratación a tiempo parcial, estaba caracterizado por:

— Un acuerdo entre el gobierno y los sindicatos UGT, CC.OO. y con la oposición de las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, con la finalidad de trasponer una directiva comunitaria y favorecer su demanda por los trabajadores solicitantes de esta modalidad[31],

[28] En su escueta redacción: El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.
La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

[29] Véase Baylos Grau, A. 'Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo" en *La Reforma Laboral de 1994*, Madrid, Marcial Pons, 1994, pág. 142.

[30] Antes de la redacción dada por la Ley 10/1994, en el Art. 12 ET se exigía un determinado tipo de jornada, pues la reducción debía ser de al menos 1/3 sobre la jornada habitual o propia de los contratos a tiempo completo, siendo únicamente contratos a tiempo completo a aquellos cuya prestación superaba en 2/3 la jornada habitual (66,7%) o su equivalente de 28 horas o 28 y 30 minutos horas/ semanales sobre las 42/43 horas, continuas o partidas, respectivamente; establecidas en aquel primigenio Estatuto de 1980

[31] Con el objeto de modificar esa percepción de infraaseguramento y permitir su potenciación por un colectivo de trabajadores que quisieran compaginar su vida personal y profesional fijando una horas concretas y específicas de trabajo, así como ser una herramienta de contratación con mayor utilización por las empresas con el establecimiento de las horas complementarias -como ventana a la ampliación bien de forma consensuada bien unilateralmente en un número inferior-. Y así siempre se ha mantenido que el contrato a tiempo parcial indefinido permite conjugar la estabilidad del empleo con necesidades productivas variables de las empresas, siendo una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

asegurando derechos y la estabilidad de la jornada inferior pactada, y con ello delimitar mejor el interés particular o la voluntariedad por este tipo de trabajo a tiempo parcial.

— La concreta delimitación de la jornada (o en su caso, endurecimiento) de la contratación a tiempo parcial, estableciendo un límite (el 77%) sobre la jornada a tiempo completo para suscribir un contrato a tiempo parcial, que realmente (y no sólo formalmente) fuera reducida y así especificada al inicio de la relación laboral.

— Se establecieron unas reglas de formalización (art. 12.4 ET) que aún se conservan (y que luego veremos en sus modificaciones).

— Se suprimió las horas extraordinarias, que suponen una vía para ampliaciones de jornada, salvo las horas de naturaleza de fuerza mayor.

— Se incluyó como submodalidad de horas extras -sólo en el caso del contrato a tiempo parcial indefinido- por figura de las *horas complementarias*, con un régimen preciso de fijación y control/registro, siendo estas las posibilidades de ampliación de la jornada, pero igualmente especificadas y limitadas (art. 12.5 ET).

— Se garantizaron derechos para incentivar los trabajadores oferentes de su fuerza de trabajo bajo es modalidad del contrato, en consonancia con las garantías de Directiva 1997/81, de 15 de diciembre de 1997; en particular, con los "mismos derechos", y en su caso, en proporcionalidad, que los trabajadores a tiempo completo (art. 12.4 d) ET)[32].

— Se establecía la referencia con la jornada máxima en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. Y en coincidencia con ese umbral temporal, también la reducción de jornada para el acceso a la jubilación parcial, puesto que podía llegar a ser de hasta el 77% de la que venía realizando, (con un mínimo del 30 por 100 de reducción), favoreciendo el contrato de relevo que completase la jornada del ausente jubilado, quedando la empresa obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida (art. 12.6 ET).

1.3.3. Delimitación del contrato a tiempo parcial periodo 2001 a 2025

El contrato a tiempo parcial no tuvo la utilización deseada, y su formalización seguía en torno a los colectivos clásicos de trabajadores jóvenes, mujeres y en los sectores habituales: comercio, razón por la cual se aprueba el por el RD-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

El modelo de reforma laboral de marzo 2001 de la contratación a tiempo parcial fue una reforma laboral caracterizada por:

— No estar consensuada con los interlocutores sociales y con la clara oposición sindical o en el ámbito del diálogo social en la materia de Seguridad social.

[32] Se califica como una "controvertida aplicación" a la situación de enjuiciamiento del principio de proporcionalidad con la jornada, a fin de no ocasionar situaciones de igualdad de trato sin discriminación a los trabajadores a tiempo parcial respecto a jornada completa, véase García Rubio, M.A., "Art. 12 Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo" en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Dir. Blasco Pellicer, A.) Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 223

— Desregular y corregir muchos de los cambios que se introdujeron en la reforma del año 1998, entre ellos, se subió el límite de la jornada hasta el 99% de la de a tiempo completo y con una precisión al respecto, cual es, atender primero a la jornada de un trabajador a tiempo completo actualmente ocupado en la empresa «trabajador a tiempo completo comparable».

— Establecer elementos de mayor flexibilidad en su régimen jurídico, a fin de alcanzar mayores posibilidades de desarrollo de la contratación bajo esta modalidad[33].

— Reducir muchas de las garantías (o rigideces) que se habían establecido por el RD-Ley 15/1998.

Si bien se mantuvo un esquema de instituciones de la reforma de 1998, algunas posteriormente reformadas en las siguientes reformas del año 2013, del 2019, del 2021, del 2024 -y la futura regulación del año 2025-, y que serán objeto del siguiente comentario en el próximo epígrafe.

2. AVANCES NORMATIVOS DEL RD-L 15/1998: LAS LUCES DE LA REFORMA QUE PERVIVEN

El nuevo régimen jurídico del contrato a tiempo parcial aprobado por el RD-Ley suponía una reforma trascendental y un cambio muy relevante en la configuración del «contrato con derechos» así como en los criterios para la acceder de jubilación parcial.

En un balance global del régimen jurídico de 1998 que fue el que fijó las bases del actual sistema de contrato a tiempo parcial con reglas en una perspectiva de veinticinco años, puede considerarse positivo. Pues la reglamentación de la jornada a realizar, previsto de antemano el periodo de trabajo a la firma del contrato, la forma de potenciar su utilización por los trabajadores y las empresas, y ello se materializa en los siguientes apartados.

2.1. Derecho garantizado en 1998 al conocimiento de antemano del periodo de trabajo, y sólo su concreta distribución horaria semanal por convenio colectivo

El régimen del contrato a tiempo parcial de noviembre 1998, por el RD-L 15/1998 permitió un contrato a tiempo parcial con garantías y reglas precisas, al establecer las siguientes previsiones que en parte aún se mantienen:

a) En el art.12.4 a) ET que en el contrato documentado por escrito se establecerá "*distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios*", la cual además estaba referenciada al límite del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su caso a las 40 horas semanales.

   La primera espita o erosión a tal determinación vino de mano de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999, con una remisión a la negociación colectiva de la regulación de la jornada superior al 77% para los fijos-discontinuos que conozcan cuales son con certeza los momentos su actividad por su carácter cíclico y la duración estimada de los días en que prestará servicio. La segunda erosión llegó dos años después, con el RD-L 5/2001, transformado en Ley 12/2001, se eliminaron tales las exigencias formales de

[33] González del Rey Rodriguez, I. "El nuevo marco regulador del contrato a tiempo parcial" en *Las reformas laborales del milenio*. Rojo Torrecilla, E. (Coord.), Barcelona, Marcial Pons, 2003, pág. 65-122.

conocimiento de la distribución horaria semanal así como la referencia al límite de horas, y sólo tras el RD-L 16/2013 se ha recuperado parcialmente el derecho a la concreción, -a través de una previsión convencional al respecto- en los siguientes términos: en el contrato documentado por escrito se hará constar "*el modo de su distribución [de las horas] según lo previsto en convenio colectivo*". Con ello se produjo la limitada corrección de la desregulación realizada en el año 2001, siendo el convenio quien determinará la forma de concretar la distribución horaria semanal en el contrato a tiempo parcial.

b) El art. 12.4.b ET estableció la regla general de una única pausa, lo cual se mantente como regla general en la actualidad, si bien con alguna erosión al permitirse al convenio colectivo establecer más de una pausa en empresas con jornada partida para este tipo de contratos. En ausencia de previsión convencional, únicamente podrá establecerse una pausa. En los supuestos de contrato a tiempo parcial dual o plural en una empresa podría darse la situación de doble pausa, más allá de la jornada partida[34]. El uso extensivo de la jornada partida por las empresas de servicios, dificulta la concreción del horario y del periodo de trabajo que éste tendrá una única pausa en caso de establecerse la jornada partida[35], a fin de no desincentivar su formalización por los traslados al ir y volver al trabajo, empleando más tiempo en ellos que en el periodo efectivo de trabajo, salvo otra previsión que el convenio colectivo sectorial.

c) En el art. 12.4 c) ET -en la redacción dada igualmente en el año 1998- y para garantía de conocimiento de las horas, se estableció la prohibición de horas extraordinarias. Sin embargo ello, pronto se estableció exclusiones a esa regla general, siendo el primer antecedente normativo la 3/2012, que generaliza tal inconcreción de jornada, incluso permitiendo la realización de horas extraordinarias, diversas y complementarias de las horas complementarias, en proporción a la jornada pactada. El siguiente referente normativo fue el RD-Ley 16/2013 que mantiene esa falta de concreción de la distribución horaria y su prolongación, salvo que el *convenio colectivo* de aplicación establezca una concreción. El art. 12.4 d ET remite a los términos de especificación o adaptación al tiempo de las cláusulas de los convenios colectivos, con el límite de no establecer con ello un colectivo separado, pues se estaría produciendo una discriminación (STS 23.01.2009).

La redacción que se mantiene en el actual art. 12 del Estatuto de los trabajadores contenido en el ET-2015, con entrada vigor 13.11.2015, salvo la realización de las horas extras voluntarias que superen la jornada a tiempo parcial pactada, pues sólo podrá serlo en supuestos de fuerza mayor (art. 12.4c) ET-2015), y que se suprime el proyecto de Ley del de abril de 2025 de reducción duración máxima jornada ordinaria trabajo y garantía del registro[36].

[34] Ejemplo de doble pausa lo encontramos en las pausa para la comida/cena que se deberá efectuar, salvo en el caso de empresas de servicios a la producción audiovisual que lleven a cabo una producción internacional, entre las 13:00 y las 16:00 horas y la de la cena entre las 20:00 y las 23:00 horas, sin que sea tiempo de trabajo efectivo, salvo que la interrupción de la jornada de trabajo para el almuerzo o la cena se excediera por orden empresarial sobre el límite anterior, en cuyo caso se computará como tiempo de trabajo efectivo (avalado por la Sentencia nº 56/2025, de 21.04 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa a la impugnación del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).

[35] Para los trabajadores a tiempo parcial, las previsiones de la Directiva 2003/88/CE (ex Directiva 93/104) relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que incluye disposiciones sobre los horarios laborales encaminadas a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

[36] Se indica en el art. Único uno Del proyecto Ley, registrado en el Congreso con el nº: 121_0058 de reducción duración máxima jornada ordinaria trabajo y garantía del registro, que: el art. 12.4 c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. 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

Hay que realizar una mención especial a las previsiones sobre las garantías de información de la distribución y jornada, como elementos esenciales de la relación laboral -distribución/patrón de trabajo, horarios/calendario de trabajo y tramos horarios de referencia, previstos en el art. 4 de la *Directiva 2019/1152* y por tanto su impacto pleno a ser informado el trabajador sobre esta materia[37]. En la actualidad, este derecho a la información es directamente tutelable judicialmente desde el 1 de agosto de 2022, por el incumplimiento de su transposición en tiempo, estando estancado el proyecto de Ley[38]. Y así ya contamos con los primeros pronunciamientos judiciales en cuanto a las formalidades de la transmisión de la información en soporte electrónico[39].

2.2. La garantía de reversibilidad de la situación a tiempo parcial, las peticiones de conversión y la jubilación parcial reconocida convencionalmente

El art. 12.4 e) ET (en la redacción dada por el RD-Ley 15/1998) reguló por primera vez la conversión entre modalidades de tiempo parcial y jornada ordinaria, al suponer el contrato a tiempo parcial una vía de entrada en la empresa o para la conciliación familiar, pero que no debe ser definitiva y siempre acordada voluntariamente por ambas partes. En la práctica, así cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial proceda por su entidad de una novación contractual (de un contrato anterior indefinido o temporal) a tiempo completo, se necesita -por previsión legal- una manifestación de voluntad conjunta de las partes en todo caso[40]. Con su relevancia procesal[41], puesto que la transformación unilateral del contrato a jornada completa a otro a tiempo parcial en ningún caso puede ser objeto de acción por despido no alcanza el enjuiciamiento de un supuesto de reducción de jornada por pérdida de contrata, como supuesto de la figura del "despido parcial", por de la extinción definitiva de una buena parte de la jornada anual, a encauzarse la impugnación de la misma por la modalidad procesal de despido[42].

Además con la garantía de reversibilidad se mantiene en los supuestos prototípicos de aceptación de un puesto de trabajo a tiempo parcial tras la excedencia voluntaria, que sería aceptación de otro horario y jornada temporalmente, sin que suponga novación, sino contrato temporal, con

[37] Un análisis del impacto de la Directiva, véase: Ferradans Caramés, C. "Cuestiones de actualidad sobre el régimen jurídico laboral del trabajo a tiempo parcial" en *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo* González Ortega, S. (Coord.) Sevilla, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020, pág. 168.

[38] Véase, nº 121/000008 Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (número de registro boletín BOCG-15-A-8-3) desde 20.03.2024 Ampliación de enmiendas al articulado

[39] La STS 255/2025 de 27.03 Rec. Nº: 73/2023 se pronuncia sobre la aplicación directa de la Directiva, tras incumplimiento del legislador, respecto al derecho a una forma de llamamiento con un preaviso y a la validez de que el mismo se realice por la empresa mediante WhatsApp o correo electrónico facilitado por el trabajador a la misma para este particular ocasional, que según el art 4 a 6 de la Directiva 2019/1152 sólo para los elementos esenciales de la relación laboral del art. 4 -distribución/patrón de trabajo, horarios/calendario de trabajo y tramos horarios de referencia-. Los cuales deberá ser transmitida en papel que se proporcionará al trabajador (entre las que no se encuentra los llamamientos de temporada). Por ello, sólo se condiciona a que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico, por lo que la empresa cumplió la previsión formal del art. 3 de la Directiva 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

[40] La STS 14.05.2007 Rec. nº 85/2006 (antes vista)

[41] Sobre la canalización judicial para la modificación del tiempo de jornada a tiempo parcial pactada a otra inferior, de media jornada a un cuarto de jornada semanal, expresamente seno del procedimiento de suspensión del contrato de trabajo (art. 47 ET y con mayor exigencia de formalidades incluso en su carácter temporal por el acceso al desempleo parcial, que por la vía no expresa del art. 41 ET e incluso vedada por la previsión del art. 12 ET cuando alcance la nota de novación contractual definitiva); véase, García Murcia, J., "La reducción de la jornada de trabajo: fórmulas legales y vías de control judicial" en *Actualidad Laboral*, Nº 6, Ed. La Ley, 2013.

[42] Sentencia del TS 421/2021 de 21.04 y STS 14.05.2007 rec. 85/2006 ECLI:ES:TS:2007:4692

mantenimiento del derecho al contrato previo a tiempo completo, en virtud del principio de la pervivencia del vínculo contractual y la reversibilidad de la contratación a tiempo parcial sin renuncia a la situación previa (STS 24.05.2023).

El Instrumento del convenio colectivo para establecer las reglas de acceso al contrato a tiempo parcial del trabajador revelado supone otra previsión de variación de la situación contractual, y ello por la previsión prevista en el actual art. 12.8 ET, que remite a la negociación colectiva el establecimiento de medidas de impulso de la celebración de contratos de relevo[43]

Los tribunales se han pronunciado sobre si tal clausula convencional vincula al empresario a aceptar un contrato a tiempo parcial del relevado cuando está en la situación prevista en el convenio colectivo, y bajo su régimen y condiciones de la petición de pase a la modalidad de tiempo parcial[44]. Así, a las cláusulas a las que han de darse la relevancia máxima si recoge la obligación de la empleadora de atender a la petición del trabajador relativa a la jubilación parcial siempre que concurran los requisitos legales exigidos (SSTS n 788 de 30.05.2024 y de 10.09 2024), pero con el cambio parcial de doctrina, al no considerarlo el previsto en el sector de la seguridad privada como derecho convencional exigible, por la STS 9.04.2025[45].

2.3. El principio de igualdad de trato por el trabajador a tiempo parcial. La reclamación integra conforme a su naturaleza indivisible

El RD-Ley 15/1998 incluyo expresamente el principio de igualdad y no discriminación, en consecuencia, el trabajador a tiempo parcial goza de los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo. Desde 1998 la regla general es acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran[46], lo cual supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores aquellos derechos que, por su naturaleza, sean indivisibles.

La excepción a esa regla general sería la posibilidad de divisibilidad del derecho, la cual se prevé en el art. 12.4 d) ET, en los siguientes términos: «*cuando corresponda en atención a su naturaleza*», podrán ser «*reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado*» pero

[43] Con el siguiente tenor literal: En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo. En la negociación colectiva, las previsiones son del siguiente tenor: Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del ET y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente (II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera [BOE 29.03.2012]).

[44] Una vez se haya efectuado una petición por parte del trabajador, el Convenio colectivo puede mejorar al Estatuto imponiendo al empresario la conversión de una parte de los contratos fijos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo de una determinada área de negocio. La previsión legal únicamente reconoce un derecho concreto individual (STSJ de Madrid de 7 de junio de 2005, Rec. suplicación nº 1518/05).

[45] STS 312/2025 9 de abril, aunque el convenio colectivo de la empresas de Seguridad si el compromiso es genérico es la voluntariedad, pero si el convenio colectivo es muy completo con referencias a la seguridad lo prevé, de acuerdo con la normativa de Seguridad, en tales términos no es un verdadero derecho convencional exigible, tendrá derecho el trabajador a contrato de relevo lo pacte, necesariamente debe haber contrato de relevo; puesto que el acuerdo individual de contrato de relevo proviene de las normas de Seguridad Social, normativa específica que lo determina y concretamente el acuerdo.

[46] Con el límite de no devengar más derechos por el hecho de la parcialidad, como sucedería cuando los trabajadores a tiempo parcial -fijos discontinuos- en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados (STS de 26.04.2024)

con el elemento de comparación y mesura, pues habrá que reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el derecho o beneficio es susceptible de algún tipo de medición[47]. Previamente debe deslindarse su naturaleza salarial (a proporción de la jornada) o no partida extrasalarial/compensación de los gastos de la actividad o con finalidad indemnizatoria o compensatoria (donde procederá al trabajador a tiempo parcial su abono íntegro), según el art. 26.2 ET y art. 147.2 LGSS.

La jurisprudencia[48], ante los supuestos de aplicación parcial, establece la regla de igualdad de trato con reconocimiento integro, en los supuestos, donde el derecho es independiente de la duración de jornada inferior, como los siguientes supuestos divididos por materias:

A) Materia de vacaciones y derechos.

— El tiempo de vacaciones anuales en trabajador a tiempo parcial horizontal [49], con realización de jornadas semanales de trabajo, frente al trabajo a tiempo parcial vertical, en proporción a su jornada[50]; manteniéndose constante ese devengo del derecho, aunque se incremente la jornada de parcialidad [51].

— Un derecho ya devengado y reducidos proporcionalmente por el solo hecho de conversión de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial (TJUE 22.04.2010, asunto Land Tirol).

— Los permisos laborales de ausencia retribuidos[52] (Sentencia Audiencia Nacional 101/2024).

[47] Si se aplica la proporcionalidad como excepción, en la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 26.4.2011 Rec. Suplicación nº 313/2011 y las sentencias del TSJ Madrid de 9.02.2016 y la posterior sentencia 286/2016 de la sec. 3ª de fecha 27.04, donde estableció el devengo e importe del complemento de antigüedad con proporcionalidad a su jornada parcial a los trabajadores del Metro

[48] La problemática en la práctica está en la reclamación conjunta en los procedimientos de impugnación del despido, por los términos del art. 26 LRJS, dada por el RD-Ley 6/2023 que contempla únicamente las cantidades exigibles, por lo que esos trabajadores a tiempo parcial donde no le han reconocido en su totalidad el plus, por abonarlos por unidad de tiempo, no puede reclamar de forma acumulada en su totalidad; en cambio sí tiene naturaleza no salarial o ya fue reconocido su abono íntegro, se podría acumular a la acción de despido

[49] La STS nº 184/2025 de 11.03 Rec. Nº 2832/2023 distinguió entre el trabajo a tiempo parcial horizontal (cuando se trabajan algunas horas los mismos días en los que prestan servicios los trabajadores a tiempo completo, tendrá derecho a la totalidad del plus de transporte y plus de mantenimiento de vestuario) y el trabajo a tiempo parcial vertical (cuando se presta servicio solamente durante algunos de esos días, tendrá derecho al plus de transporte y de mantenimiento esos días, en frecuencia menor)

[50] El devengo proporcional a la jornada de los trabajadores a tiempo parcial de las vacaciones anuales (establecidas por convenio en 22 días hábiles o 30 días naturales por año trabajado), para los supuestos de trabajadores a tiempo parcial vertical con uno (20% de jornada) o dos días a la semana de actividad (25%), en la parte proporcional del tiempo trabajado, con 22 días de vacaciones laborales de su respectiva jornada de 20% o 25%.

[51] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE- de 11.11.2015, asunto C-219/14 para cálculo del devengo de las vacaciones anuales retribuidas, al señalar que, en caso de incremento de la jornada laboral, no hay obligación de calcular de nuevo las vacaciones devengadas y disfrutadas en función del nuevo ritmo de trabajo del trabajador a tiempo parcial.

[52] Respecto del permiso de trabajo del art. 37.3.b) ET por hospitalización de un familiar de hasta 5 días hábiles, no entraría el supuesto de reconocimiento proporcional del permiso en la parte, tanto en el trabajador horizontal a media jornada todos los días como en el supuesto de trabajador a tiempo parcial vertical con trabajo exclusivamente un día a la semana o los sábados y domingos, por consiguiente se estará los 5 días hábiles sin trabajar, los cuales están a disposición del trabajador; pudiendo llegarse a ser el equivalente a un mes natural (siempre y cuando se mantenga la causa de la hospitalización, pudiendo pedir su continuación de disfrute el único día o los dos días semanales, en las sucesivas semanas consecutivas de persistir la causa), pues de lo contrario sería una limitación discriminatoria con los trabajadores a tiempo parcial y contraria a la Directiva comunitaria

B) Materia salarial, pluses y complementos.

— Complemento de distancia en el sector de Seguridad privada (STS 22.03.2018)

— Plus/retribución complementaria concedida por superar un cierto número de horas de trabajo/vuelo y supera los umbrales fijados (STJUE 19.10.2023 asunto C-660/20 Lufthansa CityLine)

— La partida denominada quebranto de moneda (para compensar los errores cometidos en las operaciones materiales de pagos y cobros) o la estancia en la vivienda en la empresa.

— El plus de asistencia y puntualidad es compatible con el trabajo a tiempo parcial (STS 4.10.2022 y STS de 17.07.2024) puesto que, si va los días que tiene que acudir, cumple con los días y jornada reducida pactada; y si no acude todos los días es porque la concreción de esa jornada reducida así lo estableció el empresario, en una jornada de días, y su asistencia y puntualidad se constata en el mes; e igualmente en los supuestos de:

— El plus económico en sustitución de la entrega física del uniforme, debe abonarse en su totalidad los 13 euros del convenio a los trabajadores a tiempo parciales en sustitución de la entrega de la prenda; y en el caso de despido, se calculará la parte proporcional hasta el despido, así como en cuando se acuerda un ERTE de reducción de jornada de forma completa (STS 18.10.2023, Rec 130/21)

— El complemento de funciones/tareas, su abono completo en el caso de realizar efectivamente las tareas que lo definen (STS de 2.07.2024).

2.4. Las horas complementarias con su registro

Al reducirse la referencia a la jornada máxima, la jornada de trabajo a tiempo parcial del art. 12.1 ET —en la redacción dada por RD-Ley 5/2001 de marzo (Ley 12/2001) — y que delimita su régimen jurídico, es definido de forma indirecta, con el trabajador o jornada comparable[53]. La ampliación de la jornada reducida propuesta por el empresario estará referida siempre al contexto o referente del trabajador comparable, de la jornada del convenio o la legal; incluyendo la reducción que pueda tener bien porque el nuevo convenio colectivo la reduzca respecto al anterior o bien porque exista una reducción legal a 37 horas y media semanales respecto de las actuales 40 horas[54]. Y en consecuencia el carácter fraudulento de la ampliación de la jornada reducida (a tiempo parcial) igualada a la jornada completa. (STS 13.02.2024), eso sí, sin alteración de la jornada prevista[55].

[53] El legislador utiliza los conceptos conexos de: a) Trabajador a tiempo parcial, entendido como un trabajador asalariado que realiza una menor jornada en calculo global medio, que «ha acordado la prestación de servicios durante cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base diaria, semanal o anual respecto a la de un trabajador a tiempo completo comparable»; referenciado respecto al mismo establecimiento, relación laboral y empleo, b) trabajador a tiempo completo comparable: un trabajador a tiempo completo de «la misma empresa y centro de trabajo», que tenga el mismo «tipo de contrato y un trabajo idéntico o similar». Con un criterio residual final, -pues a falta de los elementos conexos anteriores- la comparación será «la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal»

[54] En sede parlamentaria: Proposición de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 37,5 horas semanales (nº de registro en el Congreso: 122/000159)

[55] STS 15.10.2007 rec 47/06 ECLI:ES:TS:2007:8095 se declara la nulidad del art. 22.2.b del I Convenio colectivo de Handling pues la cláusula convencional desfigura la caracterización legal de los contratos de trabajo fijos a tiempo parcial, al permitir la alteración, de forma unilateral por una de las partes en perjuicio de la otra, de la jornada pactada más allá del recurso posible a las horas complementarias, en prerrogativa exorbitantes y desproporcionadas en el cumplimiento de lo previsto en el contrato de trabajo. El actual convenio de la empresa Handling, en el art. 33

Y ello, sin perjuicio de su incremento con las horas complementarias y las horas extras. En ese contexto, el RD-Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supuso una disfunción, en la actualidad corregida (derogación D.A 7 LGSS, pues posibilitaba realizar horas extraordinarias y su consiguiente cotización, diferentes de las horas complementarias, por trabajadores contratados a tiempo parcial, a fin de generalizar y superar, en perjuicio de la seguridad en la jornada reducida contratada[56], los requisitos –antelación de 3 días a su realización-límites –en caso de imposición empresarial en los contratos indefinidos sin constituir desobediencia por su no realización- y el régimen –de renuncia motivada- que tienen la horas complementarias (art. 12.5 ET) de posible utilización hasta en un 30% en cuando la jornada sea (desde 38 horas/semana a 10h/semana), a tiempo parcial, pero no así cuando la jornada sea inferior a 10horas/semana. En la actualidad solo se permite la realización de horas extras para realizar tareas de fuerza mayor (paliar desastres en la empresa).

Finalmente, en lo referente al control de los contratos a tiempo parcial, la Inspección realizará el control conforme la Instrucción 1/2015, sabiendo que para ese tipo de contratos rige el control de las horas complementarias, establecidas en el contrato como una bolsa de horas a disposición del empresario y de obligada realización, y sólo tienen una consideración similar a las horas extras las horas complementarias voluntarias.

3. RETROCESOS NORMATIVOS DEL RD-L 15/1998: LAS SOMBRAS DE LA REFORMA QUE PERMANECE, REFORMA TRAS REFORMA

Ahora bien, todo modelo, cualquiera que sea el elegido, tiene carencias y aspectos que no han funcionado correctamente, y que, no obstante, no se ha modificado con las reformas en el art. 12 ET de los años 2013, del 2019, del 2021, del 2024 y la futura regulación del año 2025. En tal sentido destaco las que se exponen a continuación.

3.1. La complejidad del acceso a las bonificaciones de cuotas y el incremento de tipo de cotización por desempleo

No me extenderé sobre este problema porque es una cuestión compleja que ha sido analizada en parte por la doctrina científica[57].

No obstante, debemos indicar la nota del elevado número de sucesiones normativas al respecto, por la situación política y económica, o de la coyuntura de la tasa de desempleo (condicionada la existencia de bonificaciones y ayudas hasta que se sitúe el desempleo por debajo del 15% en la encuesta de población activa).

trabajo a turnos del V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE 9.01.2024) establece para los turnos de 24 horas en los Aeropuertos, una prerrogativa empresarial de "movilidad de entrada" de una hora respecto del turno básico, que la empresa entiende en el marco de la flexibilidad y el trabajador como el establecimiento de otro turno, en los dudosos siguientes términos de prerrogativa empresarial en caso de afectar a trabajadores a tiempo parcial: "Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más menos una hora".

[56] La ventaja para la empresa de contar con la previsión en el contrato de trabajo a tiempo parcial de realizar horas extras era su obligada realización incluso en jornadas mínimas. Y más aún cuando en esos momentos no se obligaba al registro de jornada si no se realizaba horas complementarias, las cuales obligaban al registro de la jornada diaria y de las horas complementarias, señalándose todas las horas realizadas, lo que supone una prueba documental.

[57] Aragón Gómez, C., "Nuevas medidas de fomento del empleo: incentivos a la contratación y al mantenimiento del empleo previsto en el RD 383/2008, RD 1917/2008, RD 1975/2008, LPGE 2009 y RD-L 2/2009", en la *revista Justicia laboral. LexNova*, Nº. 38, 2009, p. 11-49

Las bonificaciones de cuotas a la Seguridad social como incentivo para el fomento del empleo es una materia con una excesiva fragmentación y dispersión normativa, y aun mayor la inseguridad jurídica cuando se trata de bonificar la suscripción de esta modalidad contractual. Esta dificultad en conocer si está incluido en el ámbito de aplicación de las cuotas subvencionadas lo que ha afectado a la potenciación de la modalidad y su mayor utilización por las empresas y autónomos empleadores.

Así, a modo ejemplo, tenemos la aparición y desaparición del «estímulo a la contratación de jóvenes» a tiempo parcial con vinculación formativa (art. 9 RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, luego convertida en Ley 11/2013) con desempleados menores de 30 años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, prorrogables por otros 12, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien (75% para empresas grandes); para luego establecerse el condicionante: —para evitar la picaresca de un alta en SEPE del joven el día previo a la contratación— que no cuente «*con experiencia laboral en el sector o caso de que ésta sea inferior a 3 meses*».

En la mayoría de las ocasiones el contrato a tiempo parcial se excluía de bonificación, y así se amplió las medidas de fomento del empleo introducidas por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (con origen en el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio) respecto de los trabajadores con contratos tiempo parcial. Y en todo caso, de contemplarse, la percepción de la bonificación será «a pro-rata temporis»: «*Si el contrato fuera a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada*»[58]. (Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, proveniente del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo).

En ocasiones se exigía para acceder a la bonificación un determinado porcentaje de jornada que no coincidía con la prevista en el art. 12.1 ET, y así eran condiciones para acceder a bonificaciones un determinado porcentaje mínimo de reducción de la jornada en la modalidad del contrato a tiempo parcial. Y ello con la finalidad de incrementar las posibilidades de colocación de los jóvenes y personas en desempleo de larga duración, en las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial. Así, se requería que la jornada oscile entre el 50 % y el 75 % de la habitual y la duración del contrato no sea inferior a seis meses (Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero).

En la actualidad, y con entrada en vigor en septiembre 2023, se ha intentado sistematizar y unificar las bonificaciones en las cuotas por la contratación en un único texto normativo (capítulo II, del RD-Ley 1/2023), con una sistemática particular para cada uno de los programas o medidas incentivadoras (personas con discapacidad, de mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y trata; de exclusión social y desempleadas de larga duración; la transformación de contratos formativos en contratos indefinidos) y que se reducirá la bonificación en los contratos a tiempo parcial en función de su jornada, con el porcentaje de jornada otro comparable a tiempo completo.

Por el lado opuesto, para desincentivar la modalidad contractual a tiempo parcial de duración determinada, por su constante acceso al desempleo. Desde el año 2006 a la actualidad se ha visto incrementado el tipo de cotización por desempleo en un 1% superior o adicional para el empresario respecto del contrato en su modalidad de contrato indefinido a tiempo completo, y por cuanto el desempleo es compatible con un trabajo a tiempo parcial (RD 200/2006, de 17 de febrero).

[58] Otro ejemplo: respecto al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo, la bonificación será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contratos a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

3.2. La ausencia de criterios del abono íntegro del plus y no a prorrata de los trabajadores a tiempo parcial en la negociación colectiva: casuismo judicial

Desde la reforma de 1998 a la de 2001 la materia de la concreción de los criterios y supuestos de derechos de naturaleza similar para contratos a tiempo parcial y para jornada completa no ha sido incluida en ninguno de los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva[59]. No ha sido materia tratada en los convenios colectivos cuando se dan pautas para regular la negociación colectiva en el año 2015 en el ANC; por tanto, sin aportarse hasta la fecha ninguno de los criterios jurisprudenciales o pautas generales al respecto a incluir en las cláusulas de los convenios a fin de evitar la litigiosidad.

Las pocas previsiones en los *acuerdos de empresa* se limitan a señalar que los derechos se disfrutarán por los trabajadores a tiempo parcial, "cuando resulte adecuado, se aplicará el principio «a pro-rata temporis»"; y sólo en algunos aspectos, como el periodo de prueba para el contrato a tiempo parcial vertical[60]. De este modo se deducen algunos problemas de la elevada litigiosidad y causismo judicial.

Corresponde a los tribunales determinar sobre qué condiciones de trabajo se aplicará este principio de disfrute de derechos en atención al porcentaje reducido de jornada.

El primer problema lo encontramos con la referencia legal a un concepto jurídico indeterminado -«*cuando resulte adecuado*»-, que deja a la concreción judicial en el momento de aplicar la cláusula del convenio que establece el plus salarial o el derecho en cuestión bajo la regla de proporcionalidad.

Se ha considerado por la doctrina judicial que es aplicable la reducción al complemento de antigüedad, el plus de penosidad por trabajo en domingo (STS 24.07.2007), los complementos salariales de devengo anual y los permisos por asuntos propios, tal como ya ha recogido la jurisprudencia[61];.

Con todo, supone una sombra que la negociación colectiva no haya ejemplificado supuestos extraídos de la jurisprudencia en su sector como criterios para interpretar que le principio de proporcionalidad será aplicable a aquéllas condiciones de trabajo o derechos que, por naturaleza, se vinculan al tiempo de trabajo en esa rama de actividad o sector, por todos: el sector de seguridad privada.

Vinculada con la cuestión anterior, tenemos la cuestión del acceso a la justicia y al recurso legalmente establecido contra las sentencias, por la escasa entidad de las reclamaciones de los trabajadores a tiempo parcial para alcanzar el umbral de los 3.000,01 euros. De ahí que se vehicule a través de la prueba y acreditación o no de *afectación general* si consta la existencia de un número elevado de litigios sobre la referida cuestión debatida (un supuesto de denegación de la afectación general para los contratos a tiempo parcial en cuestión salarial y de jubilación parcial: TS 20.09.2023, Rec. núm. 228/21, STS 20.09.2022, respectivamente)

[59] Por todos, el último Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (BOE 24.02.2007) prorrogado para el año 2008 con anexos [BOE 14.01.2008]

[60] Periodo de prueba en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial, con un plazo específico cuando la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, en cuyo caso no podrá superar los 30 días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o 20 días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada (XVV Convenio colectivo de hostelería de las Islas Baleares (BOIB 22/04/2023) que modifica el Acuerdo Laboral Estatal de hostelería a este respecto.

[61] Sentencia 331/2018 del TS de 22.03 Rec. Nº 1334/2016 indica que es proporcional su abono a la jornada: plus de mantenimiento de vestuario y transporte. Previamente el TS ha resuelto lo mismo para el plus de antigüedad, permisos por asuntos propios, ayudas sociales del convenio; plus de penosidad por trabajo en domingo, el complemento salarial de devengo anual.

3.3. La aplicación en la práctica judicial de la presunción de la afectación estadística mayor al colectivo de mujeres

La relación del contrato a tiempo parcial con el principio de igualdad de trato por razón de sexo, por la acusada feminización de este tipo de empleo, constituye un caldo de cultivo idóneo para las discriminaciones de género, sobre todo indirecta.

Cuando la diferencia de trato de la medida empresarial afecta en detrimento a los contratados a tiempo parcial y en particular a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, y en la medida en que no existan factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo que puedan justificar tal diferencia de trato, el artículo 141 CE (actual art. 157 TFUE) se opone a dicha normativa nacional.

La presunción derivada del panorama indiciario que se puede apreciar por notoriedad a partir de los datos estadísticos sobre la distribución por sexos de la contratación (y cotización) a tiempo parcial (Sentencia nº 1311 de 11.07.2019 del TSJCyL (V.) Pte. Sr. López Parada).

Ahora bien, desde el punto de vista del desarrollo en juicio la prueba al respecto, se exige una valoración concreta de la afectación real a una mayor proporción de trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior al 66,66%, para las que no tendría eficacia el coeficiente multiplicador del 1,5% por la Ley sea muy superior al del trabajadores, pues de constatarse se estaría produciendo una discriminación indirecta por razón de sexo (STJUE 8.05.2019 asunto: C-161/18, Villar Láiz)[62].

Por ello, no basta con la mera portación estadística de la mayor afectación de la medida a las mujeres con contrato a tiempo parcial para que se vulnere el art. 157 TFUE y la Directiva. Así se ha pronunciado recientemente el Tribunal Supremo sobre los umbrales del despido colectivo por reversión de la contrata, realizado incluyendo a más trabajadoras con contratos a tiempo completo y a tiempo parcial que hombres, sin que se aprecie la alegada discriminación indirecta por razón de sexo por el único hecho de afectar mayoritariamente la reversión a mujeres; pues el mero hecho de que la mayoría del personal de limpieza hospitalaria sean mujeres no supone que el despido vulnere derechos fundamentales, al haberse acreditado la existencia de razones que explican la reversión del servicio de limpieza, que excluyen el móvil ilegal o espurio (STS nº963 de 15.12. 2022 Rcud nº 167/2022).

3.4. La incidencia de la parcialidad en la cotización a la Seguridad Social

Dada la contributividad de las prestaciones profesionales de Seguridad social con requisitos de carencia y cotización con el tratamiento no discriminatorio indirecto por razón de sexo al colectivo mayoritario de trabajadoras a tiempo parcial, se producen en esta materia incompatibilidades sancionadas por la Jurisprudencia Europea y Constitucional. Y que dada la secuencia de

[62] Los numerosos comentarios al respecto, Vicente Andrés, R. "Análisis de la sentencia TJUE Villar Láiz, La discriminación en la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial", en *Revista Aranzadi Unión Europea*, nº 12, 2019.; Gala Durán, C. "La nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Comentario a la STJUE de 8 de mayo de 2019 (Asunto Villar Láiz) y a la STC 91/2019, de 3 de Julio. Cálculo de la pensión de jubilación, en la revista La Administración Práctica, nº. 10, 2019.; Inda Errea, M., "El TC anula el cálculo de las pensiones de jubilación de los trabajadores con contrato a tiempo parcial por ser discriminatorio", en la *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2019.; Castiella Sánchez-Ostiz, J., "¿Es discriminatorio el cálculo de la pensión de jubilación en los contratos a tiempo parcial?" en la *revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 955, 2019.; Fernández Collados, Mª B. "Avances y retos pendientes en el derecho a la pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 220, 2019.

inconstitucionalidades producida desde el 2019 a 2025, quizás esta temática debería regularse fuera de los actuales en los apartados 6 a 8 del art. 12 ET, en un precepto separado.

El art. 12 ET redacción inicial contenía una previsión de seguridad social referida a esta modalidad contractual, estableciendo el principio «a pro-rata temporis» para la cotización y pensión. Lo cual por sí mismo, en lo referido exclusivamente a la determinación de la cuantía de la pensión no vulnera por sí la Directiva 97/81/CE en el plano laboral[63], si cuenta con justificación la diferencia de trato y no supone discriminación indirecta por sexo particularizada y acreditada en el contrato a tiempo parcial, conforme Directiva 2006, sobre igualdad de trato en asuntos de empleo, condiciones de trabajo, que refunde la Directiva 75/117/CEE.

Hay cuatro periodos de reformas del porcentaje de parcialidad en la cotización y en el importe de la pensión, motivadas por otros tantos pronunciamientos de inconstitucionalidad. Así, el primero, sería la sentencia del Tribunal Constitucional (STC 253/2004, 50/2005, 14.03.2005, y por la que se estableció un nuevo "coeficiente de parcialidad", reacción a la anulación del anterior porcentaje que establecía la regla 2° de la D.A. 7°.1 LGSS. Un segundo periodo, por la STC 61/2013 de marzo, que motivó la aprobación del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto (BOE del 3), que establecía un nuevo modelo de carencia sin tomar en consideración las jornadas trabajadas, salvo para el cómputo del importe de la pensión. El tercer periodo, la sentencia del TC 155/2021, declaró su inconstitucionalidad, de tal mención de coeficiente, y se estableció otro coeficiente denominado coeficiente global de parcialidad en función del tiempo de la prestación requerido que representa el número de días a tiempo parcial sobre el total de días en alta a lo largo de la vida laboral del trabajador. El cuarto periodo, corresponde con la Sentencia del TC de 3.07.2019 en la cuestión interna de inconstitucionalidad, que obligó a modificar la carencia con aplicación del 1,5% de coeficiente de parcialidad (por no garantizar el acceso en el contrato a tiempo parcial de jornadas inferiores al 60% de la jornada ordinaria).

A partir de octubre 2023 entró en vigor el reconocimiento para las pensiones de la relación día-trabajado, día-cotizado, dado el efecto perjudicial que tenía sobre las mujeres que eran quienes realizan mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial con la consiguiente merma en las pensiones y periodo considerado cotizado (art. 247 LGSS redacción dada por el RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo) y así para el cómputo de los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial se considerará el mismo, con independencia del tipo de jornada a tiempo completo o parcial.

En la actualidad, con la entrada en vigor en abril 2025 de la nueva redacción del art. 247 y 248 LGSS por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre[64], se mejora la situación al establecer un coeficiente de parcialidad adicional sobre la nueva relación día-trabajado: día-cotizado, favoreciendo la protección social de estos trabajadores.

[63] Se permite que la legislación nacional a efectos del cálculo de la pensión se considera que la cuantía de esta depende directamente de la cantidad de trabajo efectuada por el trabajador y de las cotizaciones correspondientes, según el principio «a pro-rata temporis» (STJUE de 10.06.2010, asunto Bruno y otros acumulados 389/87 y 390/87. Véase el comentario crítico al respecto, en Agustí Maragall, J., "La protección social de los trabajadores a tiempo parcial: cuestiones críticas -resueltas y pendientes de resolución- en el acceso, duración y cuantía de las prestaciones de seguridad social contributiva" en *Las reformas de la protección social en España Colección: Cuadernos Digitales de Formación del CGPJ*, Nº 42 de 2015.

[64] RD-Ley 11/2024 para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024) que ha sido convertido en Proyecto de Ley para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (procedente del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

En lo que no interesa ahora, está la posibilidad de reclamar la diferencia por la aplicación de coeficientes inconstitucionales. Y con ello, la petición de revisión de la resolución de la pensión de jubilación e incapacidad permanente que contuviera dicho coeficiente por la beneficiaria, lo cual se ha reconocido jurisprudencialmente (STS 18.01.2024)[65].

4. CONCLUSIONES FINALES

Cuando en el rótulo del artículo indicamos «repensando» la modalidad contractual bajo el referente del RD-Ley 15/1998, se busca redefinir adecuadamente el contrato a tiempo parcial bajo un modelo de contrato con garantías y reglas precisas, a fin de alejarlo de la precariedad laboral y como medio de creación de empleo estable. Asi pues, analizada la evolución histórica del art. 12 ET en estos últimos veinticinco años, quizás los supuestos y materias de mayor controversia están en:

1. En mi opinión se podría reformar el art. 12 ET en línea con:

a) potenciar jurídicamente su voluntariedad, con garantías y reglas precisas para la reversión a jornada completa, como vía para la promoción laboral.

b) garantizar por la negociación colectiva los complementos salariales íntegros conforme a su naturaleza, reduciendo su menor salario (tanto ingreso mensual como por hora) de los trabajadores a tiempo parcial.

c) concreción por la negociación colectiva de una única pausa durante la prestación laboral a los trabajadores a tiempo parcial plural, por el prototípico uso de la jornada partida en el sector servicios, con dos contratos incluso en la misma empresa, conllevando la realización igualmente de dos pausas, de dudosa legalidad.

2. En la actualidad se ha ampliado del ámbito de formalización del contrato a tiempo parcial para todas las modalidades contractuales, desapareciendo todas las salvedades en el art. 12 del ET en el año 2022 incluso para las relaciones especiales y el contrato fijo-discontinuo (art. 16 del ET) por previsión convencional del sector de actividad. Lo que se ha materializado en:

a) El aumento en la formalización esta modalidad contractual (estadística EPA y registros de la Seguridad Social), desde niveles de casi el 16% en 2015 a casi el 22% en 2025, pero a su vez una reducción del porcentaje mayoritario del colectivo de mujeres que tienen esta modalidad respecto de los varones, los cuales firman contratos a tiempo parcial plurales para completar sus ingresos.

b) La reducción indirecta de la tasa de involuntariedad que llegó al 63% en 2015 por no encontrar trabajo a tiempo completo, a ser en la actualidad una segunda opción para completar ingresos, ante el aumento de la inflación y con ello del nivel de la carestía de vida

[65] La STS·72/2024 de 18.01 relativa a un supuesto de pensión de incapacidad permanente absoluta de una trabajadora a tiempo parcial, solicitó la inaplicación del coeficiente de parcialidad. El TS reconoce el derecho del recurrente a que se elimine el llamado coeficiente de parcialidad que el INSS le aplicó, pues resulta justificado que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, no ya en cuanto a la reducción de la base reguladora para el trabajador a tiempo parcial (art.248.3 de la Ley General de la Seguridad Social –LGSS-) en función de su menor base de cotización, sino en cuanto a la reducción adicional de la base reguladora mediante un porcentaje derivado de un coeficiente de parcialidad que reduce el número efectivo de días cotizados (FJ 3). En consecuencia, debe realizarse por el INSS sin tomar en consideración el llamado coeficiente de parcialidad.

c) El mantenimiento en un porcentaje elevado, cerca de un tercio del total, de jornadas muy limitadas (inferiores a 15 horas semanales), lo que también significa bajos salarios.

3. Con la finalidad de no perpetuar el rol social de la mujer cuidadora y contratada a tiempo parcial por ello, el juez de lo social debe aplicar la perspectiva de género en la interpretación de la norma y en la prueba para la acreditación de los hechos, pero igualmente respecto a los trabajadores varones que solicitan una novación y contratación a tiempo parcial (o permiso de reducción de jornada o petición de excedencia para el cuidado de familiar o conciliación de la vida familiar y profesional, pues se puede aplicar perspectiva de género al varón[66].

Los supuestos de permisos de reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y profesional, va a permitir en su caso un traslado al contrato a tiempo parcial respecto a la reclamación salarial íntegra de determinados complementos retributivos, además con aplicación como criterio obligatorio por los jueces del enjuiciamiento de la cuestión con perspectiva de género, en la forma de interpretación y aplicación e integración de la norma.

4. Mi propuesta en relación con el limitado desarrollo convencional de las remisiones del Estatuto a la negociación convencional del contrato a tiempo parcial una vez excluido el fijo-discontinuo, podría ir en línea con indicaciones para la elaboración de procedimientos para la conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo y viceversa, y del apartado f) medidas para facilitar el acceso a la formación continua de las personas contratadas a tiempo parcial.

5. El art. 12.6 del ET debiera tener una regulación separada en un art. 12 bis del ET para abordar exclusivamente la regulación del contrato a tiempo parcial del revelado por jubilación parcial; cuyo régimen de acceso y jornada difiere de la situación común. El apartado 6 se viene ampliando y modificado de acuerdo con la lógica de la prestación de seguridad social (ahora hay un apartado 7) y no del mercado laboral como el contrato a tiempo parcial común. En consecuencia, con todo ello, para una mejor articulación del precepto, a fin de completar la realizada con el RD-Ley 32/2021 donde se suprimió el contrato fijo-discontinuo del art. 12 ET, y ubicándolo en el art. 16 ET bajo unos contornos de utilización más precisos, consideramos preciso un art. 12 bis ET.

6. Respecto del coeficiente de parcialidad aplicada a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, el mismo constituye la discriminación indirecta (la cotización pequeña por no ser a día completo) por razón de sexo art. 14 CE para el colectivo de trabajadoras, por lo que debe realizarse el control judicial de los requisitos de acceso con perspectiva de género En la actualidad, las trabajadoras a tiempo parcial a las que le aplicaron a fecha del hecho causante posteriores a las sentencias del TC 91/2019 y la STC 155/21, se podrá instar por el trabajador al INSS una revisión, por su pensión de jubilación mal calculada por mantener el coeficiente pese a la STC, y solicitando la aplicación de la doctrina del TC, así como la norma más favorable, desde octubre 2024, pero sin efectos retroactivos, a fecha de instar la revisión ante el INSS, lo que debería regularse.

7. De lo analizado con anterioridad sobre los avances normativos y retrocesos en este marco temporal, y ante la insuficiencia normativa reseñada, en forma de *lege ferenda*, formulo las siguientes propuestas de reforma que podrían realizarse, se recomendaría

[66] Así ha sucedido en supuestos de medidas empresariales enjuiciadas desde la perspectiva constitucional, cuando se va a casar el varón, lo que presupone el sesgo que va a tener hijos, y el consiguiente un riesgo de reducción de jornada. Véase, la STC 26/2011 reducción de jornada -circunstancias familiares-, así como también el capítulo II del III AENC). Y la sentencia del TC nº 71/2020 respecto de la denegación de permiso hospitalización por parto, en supuesto de discriminación por sexo, en la modalidad de discriminación refleja, al solicitante varón del derecho vinculado con la conciliación

— una regulación actualizada, detallada y específica del contrato a tiempo parcial con un régimen jurídico acorde con el TJUE y la STC en todos los supuestos y situaciones.

— una llamada de atención a las exigencias del TS en relación a las exigencias, requisitos y previsiones de los convenios colectivos sobre el pase a jornada parcial del trabajador revelado, puesto que si se vincula con la situación de Seguridad social, el siguiente paso es que el legislador cambie la previsión del art. 12.8 ET con el contenido mínimo y acorde con las normas de Seguridad Social, en un precepto nuevo BIS

— una regulación específica no sólo la mera supresión del coeficiente de parcialidad del art. 247 LGSS desde octubre 2024, al mantenerse una elevada litigiosidad en los tribunales al respecto; con los hechos causantes previos a la supresión del coeficiente (en la base reguladora) por el RD-Ley 2/2023, mantenido en el RD-Ley 11/2024, de 16 de marzo, y en particular sus efectos económicos.

Dada la situación estadística de utilización del contrato a tiempo parcial ha cambiado a la existente en el año 1998 y 2001, multiplicándose los supuestos de duplicidad de contratos a tiempo parcial en un trabajador, se debería regular la situación, con las previsiones de la Directiva aun no traspuesta de transparencia e información, y ello dentro del diálogo social. En el actual ámbito del diálogo social, sería posible una reforma del art. 12 ET en consenso con los agentes sociales para introducir esas previsiones actuales, lo que no se realizó en el año 1998 y 2001 ni está cumpliendo el ANC de 2015.

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV *Las modalidades de la contratación laboral*, (Sala Franco, T., Pérez Infante, J-I., López Terrada, E.,) Valencia, Tirant lo Blanch, 2009.

Baylos Grau, A. "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo" en *La Reforma Laboral de 1994*, Madrid, Marcial Pons, 1994.

Baz Rodríguez, J., *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Bomarzo. Albacete 2008.

Fernández Ramírez, M., "El contrato a tiempo parcial", en *La reforma laboral de 2021*. Estudio técnico de su régimen jurídico (dir. Monereo Pérez, J.L, Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.,) Murcia, Ed. Laborum, 2022.

García Murcia, J., "La reducción de la jornada de trabajo: fórmulas legales y vías de control judicial" en *Actualidad Laboral*, Nº 6, Ed. La Ley, nº Junio 2013.

García Piqueras, M., *Las modalidades de contratos de trabajo en la reforma laboral*, Granada, Ed. Comares, 3ª ed., 1996.

García Rubio, M.A., "Art. 12 Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo" en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Dir. Blasco Pellicer, A.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

Gómez López-Egea, S. *El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España*. 2014 IESE.

Gómez Rufián, L., "La economía del contrato a tiempo parcial y el caso español en perspectiva comparada: la necesidad de una profunda revisión" En: *Revista Aranzadi doctrinal*. N.7, julio 2019.

González del Rey Rodriguez, I. "El nuevo marco regulador del contrato a tiempo parcial" en *Las reformas laborales del milenio*. Rojo Torrecilla, E. (Coord.) Marcial Pons, Barcelona 2003.

Gorelli Hernández, J., "Contrato de relevo y jubilación parcial. art. 12.6 ET" en AA.VV *Modalidades de contrato de trabajo* Ojeda Avilés, A., (coord.), Madrid, Ed. Tecnos, 2003.

Quintero Lima, G., "Pobreza en el trabajo y modalidades contractuales (en especial el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial)" en *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo: Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales* Gómez-Álvarez Díaz, R. (dir.), Murcia, Laborum, 2017, pág. 306.

Merino Senovilla, H., *El trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, LexNova 1994.

Ojeda Avilés, A., "El contrato de trabajo a tiempo parcial" en AA.VV *Modalidades de contrato de trabajo* en Ojeda Avilés, A., (coord.), Madrid, Ed. Tecnos, 2003.

Poquet Catalá, R. "Los nuevos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar: la distribución horaria sin reducción de jornada" en la revista *Actualidad Laboral*, Nº 21, La Ley Diciembre 2012.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. "Economía sumergida y empleo irregular", en la revista *Relaciones Laborales*, núm. 6, 1985.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo" en la revista *Diario La Ley* Nº 7245, 2009.

Sanz Miguélez, J.A., Efectos de la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial en *Revista española de derecho del trabajo Aranzadi* Año 2023, Nº. 265.