

# TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

# PASO A PASO

Todas las claves relacionadas con la contratación, derechos, jornada, cotización y prestaciones del trabajo a tiempo parcial

EDICIÓN 2024

Incluye formularios







## Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** del eBook de esta obra

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

**RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO**

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario

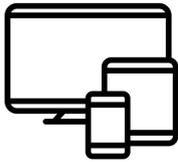
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



**¡Gracias por confiar en Colex!**

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

## Funcionalidades eBook



**Acceso desde cualquier dispositivo**



**Idéntica visualización a la edición de papel**



**Navegación intuitiva**



**Tamaño del texto adaptable**

Puede descargar la APP “Editorial Colex” para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.



Síguenos en:



# **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**



# **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Todas las claves relacionadas con la contratación, derechos, jornada, cotización y prestaciones del trabajo a tiempo parcial

**EDICIÓN 2024**

**Obra realizada por el Departamento  
de Documentación de Iberley**

**COLEX 2024**

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1194-260-7  
Depósito legal: C 23-2024

# SUMARIO

<b>1. CONCEPTO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL</b> . . . . .	11
1.1. Regulación actual del trabajo a tiempo parcial . . . . .	15
1.2. Breve referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho internacional y comunitario. . . . .	15
1.3. Principio de no discriminación, principio de proporcionalidad y principio de equiparación . . . . .	16
<b>2. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y SU ENTORNO</b> . . . . .	23
2.1. Duración del contrato a tiempo parcial . . . . .	23
2.2. Formalización del contrato a tiempo parcial . . . . .	24
2.2.1. Determinaciones específicas cuyo incumplimiento da lugar a la presunción de existencia de contrato a tiempo completo . . . . .	26
2.2.2. Periodo de prueba en los contratos a tiempo parcial . . . . .	26
2.3. Comunicación . . . . .	27
2.3.1. Comunicación al Servicio Público de Empleo . . . . .	27
2.3.2. Información al trabajador . . . . .	27
2.3.3. Información a los representantes legales de los trabajadores . . . . .	27
2.4. Tipos de contratos de trabajo a tiempo parcial . . . . .	28
2.4.1. Contratación mediante un contrato indefinido a tiempo parcial . . . . .	29
2.4.2. Contratación mediante un contrato de duración determinada a tiempo parcial . . . . .	31
2.4.3. Contrato de relevo . . . . .	34
2.4.4. Contratación mediante un contrato formativo a tiempo parcial . . . . .	41
2.4.5. Contrato fijo a tiempo parcial de jornada concentrada. . . . .	45
2.5. Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa . . . . .	45
2.6. Retribución de los trabajadores a tiempo parcial y fórmulas para el cálculo de distintos conceptos. . . . .	47
2.7. Fraudes más frecuentes en los contratos a tiempo parcial y sus consecuencias . . . . .	48

## SUMARIO

2.7.1. Prácticas fraudulentas en materia de contratación a tiempo parcial . . .	49
2.7.2. Repercusiones de las prácticas fraudulentas en materia de contratación a tiempo parcial . . . . .	52
2.8. Prestación de servicios en la misma empresa con distintos contratos a tiempo parcial. . . . .	52
2.9. Especificaciones sobre la cuantía de los incentivos a la contratación en caso de trabajo a tiempo parcial . . . . .	53
<b>3. DERECHOS INFORMATIVOS Y DE PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN CASO DE VACANTE A JORNADA COMPLETA . . . . .</b>	<b>57</b>
<b>4. JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y SU DISTRIBUCIÓN . . . . .</b>	<b>59</b>
4.1. Trabajador a tiempo completo comparable . . . . .	60
4.2. Peculiaridades en el registro de horario y jornada de los trabajadores a tiempo parcial . . . . .	60
4.3. Horas extraordinarias . . . . .	62
4.4. Horas complementarias en contrato a tiempo parcial. . . . .	62
4.4.1. Tipos de horas complementarias. . . . .	63
4.4.2. Número máximo de horas complementarias . . . . .	64
4.4.3. Distribución y realización de horas complementarias . . . . .	65
4.4.4. Retribución de las horas complementarias. . . . .	66
4.4.5. Formalización y registro de las horas complementarias. . . . .	66
4.4.6. Entrega a la RLT de copia de los pactos de horas complementarias . .	68
4.5. Vacaciones en un trabajo a tiempo parcial . . . . .	69
4.6. Descansos y permisos en contratos a tiempo parcial . . . . .	72
4.7. Ampliación temporal de la jornada laboral en contratos a tiempo parcial . .	76
<b>5. COTIZACIÓN DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL AÑO 2024. . . . .</b>	<b>77</b>
5.1. Reglas de cálculo de las bases de cotización . . . . .	77
5.2. Bases de cotización. . . . .	78
5.2.1. Cotización máxima y mínima de los trabajadores a tiempo parcial. . .	78
5.2.2. Bases de cotización por contingencias comunes según horas realizadas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial . . . .	79
5.2.3. Bases de cotización por contingencias profesionales, desempleo, formación profesional, FOGASA y MEI aplicable a los contratos de trabajo a tiempo parcial. . . . .	79
5.2.4. Bases de cotización por horas extraordinarias aplicable a los contratos de trabajo a tiempo parcial . . . . .	80

SUMARIO

5.2.5. Bases de cotización durante los supuestos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante . . . . .	80
5.2.6. Bases de cotización en la situación de pluriempleo . . . . .	81
5.2.7. Bases de cotización en los supuestos de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta . . . . .	81
5.2.8. Bases de cotización en los supuestos de jornada reducida por guarda legal o cuidado directo de un familiar . . . . .	82
5.2.9. Base mínima de cotización respecto de los socios de cooperativas de trabajo asociado, en los supuestos de contrato a tiempo parcial . . . . .	82
5.3. Tipo de cotización para los contratos a tiempo parcial . . . . .	83
5.4. Cotización de contratos de trabajo a tiempo parcial con período de trabajo concertado . . . . .	83
<b>6. PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL . . . . .</b>	<b>87</b>
6.1. Características propias de la cotización para acceder a las prestaciones a tiempo parcial. . . . .	87
6.2. Acreditación de los períodos de cotización para prestaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial. . . . .	88
6.3. Bases reguladoras de las distintas prestaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial . . . . .	89
6.3.1. Prestaciones de jubilación e incapacidad permanente. . . . .	89
6.3.2. Prestación por nacimiento y cuidado de menor . . . . .	100
6.3.3. Prestación por incapacidad temporal. . . . .	101
6.3.4. Protección por desempleo . . . . .	102
<b>7. CLAVES PARA CALCULAR LAS NÓMINAS EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. . . . .</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO. FORMULARIOS</b>	
Escrito de comunicación a la persona trabajadora a tiempo parcial de las horas de trabajo realizadas . . . . .	115
Resumen de horas realizadas por trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4 c) ET) . . . . .	117
Anuncio por parte de la empresa de existencia de vacante a jornada completa (para trabajadores con contratos a tiempo parcial) . . . . .	119
Modelo de acuerdo para la conversión de jornada parcial a completa y viceversa . . . . .	121
Escrito de comunicación para realizar las horas complementarias pactadas. . . . .	123



# 1.

## CONCEPTO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial podría definirse como la contratación laboral por un número de horas inferiores a la jornada laboral completa fijada por convenio.

Definición (art. 12.1 del ET)	Cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.	
Trabajador a tiempo completo comparable	Un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.	
Jornada a tiempo completo	Se considerará la jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal dispuesta en el (art. 34.1 del ET).	
Modalidades. Puede establecerse en:	Contratación mediante un contrato indefinido.	
	Contratación mediante contratos de duración determinada.	
	Contratación para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora (art. 15.3 del ET).	El contrato de sustitución vigente desde el 30 de marzo de 2022 podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
	Contratos fijos-discontinuos cuando por convenio colectivo se permite si las peculiaridades de la actividad del sector lo justifican (art. 16.5 del ET).	
	Contrato de trabajo para la relación laboral especial de hogar familiar.	
	Contrato de formación en alternancia.	
	Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.	

Duración y comunicación	El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada y siempre por escrito. Existe obligación de comunicación al Servicio Público de Empleo, al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores).
Otras características:	Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo podrán suscribir voluntariamente con la entidad gestora competente un «convenio especial» de la Seguridad Social.
	Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 215 de la Ley General de la Seguridad Social.
	Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo (reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos, de manera proporcional al tiempo trabajado) (art. 12 del ET).
	Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional.
	Con efectos de 01/09/2023 no se incentivarán los contratos con jornadas parciales inferiores al 50 por 100 de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora, salvo en los supuestos de permisos por conciliación (art. 10.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero).
	Se regula un régimen especial de horas complementarias (art. 12 del ET).
	Se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.
Se presumirá celebrado a jornada completa cuando:	<p>a) Se incumplen las obligaciones de registro de jornada (salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios).</p> <p>b) Se incumplen las obligaciones de formalización por escrito, en el modelo oficial al efecto y haciendo constar el número de horas diarias, semanales o mensuales por las que es contratada la persona trabajadora y cómo se distribuyen. (salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios).</p>
Falta de información de vacantes en la empresa	Se tipifica como infracción leve en materia de relaciones laborales individuales y colectivas el no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos legalmente (arts. 12-15 del ET y art. 6.5 de la LISOS).

<p>Representación de los trabajadores y contratación a tiempo parcial</p>	<p>El crédito horario legalmente establecido a favor de los representantes de los trabajadores, implica la atribución en tal concepto de un número determinado de horas mensuales en función de la plantilla de la empresa, y este es el criterio que debe operar, junto al fundamento de que la defensa de los intereses para los que ha sido establecido depende de la complejidad de los mismo con independencia de la extensión de la jornada del trabajador al que corresponde, por lo que no cabe reducirlo en proporción a la jornada de trabajo que deba realizar el representante sindical contratado a tiempo parcial. (STSJ Cataluña n.º 7134/1999, 18 de octubre, ECLI:ES:TS-JCAT:1999:9602).</p>
<p>Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa ha de producirse siempre de forma voluntaria por el trabajador (art. 14 del ET).</li> <li>- El empresario debe informar a los trabajadores a tiempo parcial de la existencia de puestos de trabajo a tiempo completo. La regulación de la citada conversión ha de hacerse siguiendo lo establecido en el convenio colectivo aplicable para el sector de trabajo (art. 12 del ET).</li> <li>- Los trabajadores que hubiesen transformado su situación de tiempo parcial a completo y quisiesen recuperar la primera, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza e igual grupo profesional o categoría.</li> </ul>
<p>Los convenios colectivos pueden regular:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La interrupción en la jornada diaria [art. 12.4 b) del ET].</li> <li>- El reconocimiento de derechos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado [art. 12.4 d) del ET].</li> <li>- Los procedimientos para informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes [art. 12.4 e) del ET].</li> <li>- Las medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales [art. 12.4 f) del ET].</li> <li>- El preaviso para la realización de las horas complementarias [art. 12.5 d) del ET].</li> </ul>
<p>Vacaciones, fiestas, descanso semanal y permisos</p>	<p>Se aplican los mismos derechos que para las personas trabajadoras a jornada completa fijados en el art. 37 del ET en cuanto a la duración de fiestas, descanso semanal y permisos [art. 12.4 d) del ET], encontrando la diferencia en su retribución (de forma proporcional a la jornada realizada).</p> <p>Es posible el derecho al permiso de lactancia (también de forma acumulada).</p> <p>Como se ha indicado, por convenio es posible alcanzar acuerdos para el reconocimiento de derechos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>El derecho a 30 días naturales de vacaciones fijado por el art. 38 del ET es independiente de la duración de la jornada o las existencias de contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.</p>

**A TENER EN CUENTA.** Con efectos de 01/10/2023, la jornada a tiempo parcial computa como un día entero cotizado a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor de las personas trabajadoras a tiempo parcial (art. 247 de la LGSS).

### RESOLUCIONES RELEVANTES

#### **SAN n.º 99/2018, de 14 de junio, ECLI:ES:AN:2018:2482**

**Retribución correspondiente a vacaciones de los trabajadores contratados a tiempo parcial.** Para la sala de lo social, «La jornada de convenio y el salario de convenio no son parámetros equivalentes, pues, mientras el salario anual comprende, además de la prorrata de pagas extraordinarias, la retribución correspondiente a vacaciones, la jornada anual recoge exclusivamente las horas de trabajo efectivo (excluidas, por tanto, las vacaciones)».

En consecuencia, «Si el salario de convenio incluye la retribución a percibir durante las vacaciones, no cabe dividirlo sin más entre las horas que son exclusivamente de trabajo efectivo y pretender que ese es el valor de la hora de trabajo». En casos como el analizado, el valor hora del trabajo a tiempo parcial realizado será «el valor de la hora de trabajo más la parte proporcional de la retribución por vacaciones». Es decir, los días de vacaciones han de computarse para calcular la hora de salario.

#### **STS n.º 529/2017, de 20 de junio, ECLI:ES:TS:2017:2684**

**Límite de los salarios abonados por el FOGASA en contratos a tiempo parcial.** Según el TS, en contratos a tiempo parcial el límite del duplo del SMI abonado por el FOGASA se reduce en igual porcentaje que la jornada laboral pactada. Para el cálculo de sus obligaciones el fondo computa el salario real, siempre que sea inferior al duplo del SMI que es el tope.

### CUESTIÓN

#### **¿Cómo ha afectado la reforma laboral 2021-2022 a las contrataciones a tiempo parcial?**

Con efectos de 30/03/2022:

- Se modifica el art. 12.2 del ET eliminando la restricción en la contratación a tiempo parcial en los contratos para la formación y el aprendizaje. [Los nuevos contratos de formación en alternancia con el trabajo (formación dual) tras la reforma laboral 2022 podrán concertarse a tiempo parcial].
- Se modifica el art. 16.5 del ET permitiendo que los contratos fijos-discontinuos puedan realizarse a tiempo parcial cuando por convenio colectivo se permita.
- Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias [art. 11.2. k) del ET].
- Se modifica art. 6.5 de la LISOS considerando infracción leve en materia de relaciones laborales individuales y colectivas: «No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores».

- Los contratos realizados para cubrir trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados pasan a ser de carácter fijo discontinuo, dejando de estar sujetos a la regulación del contrato a tiempo parcial.

## **1.1. Regulación actual del trabajo a tiempo parcial**

---

Como regulación básica del contrato a tiempo parcial podemos citar:

- Art. 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 245-248 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Orden de cotización anual.
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- Arts. 18-20 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

## **1.2. Breve referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial en el derecho internacional y comunitario**

---

Con arreglo al objetivo de suprimir las discriminaciones entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo la **cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada** (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999) se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera «menos favorable» que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Además, el TJUE (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) ha declarado que dicha disposición tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores a tiempo parcial con vistas a impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a tales trabajadores de derechos que son reconocidos a los trabajadores a tiempo completo (STJUE n.º C-177/18, de 22 de enero de 2020, ECLI:EU:C:2020:26 y jurisprudencia que cita).

También resulta ineludible recordar la regulación de la OIT al tratarse de hitos importantes a los que se ha acomodado la normativa que analizaremos a lo largo: Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (n.º 116) que establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (n.º 14), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (n.º 106) obligación de disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada siete días, Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (n.º 132) para que todos disfruten de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio, Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (n.º 171), y, especialmente, el **Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (n.º 175)** (garantizar que las personas trabajadoras a tiempo parcial disfruten proporcionalmente las mismas condiciones de trabajo, protección, salario base y seguridad social que los/as trabajadores/as a tiempo completo).

### **1.3. Principio de no discriminación, principio de proporcionalidad y principio de equiparación**

---

El **principio de no discriminación** garantiza que los trabajadores a tiempo parcial no sean tratados de manera menos favorable que los trabajadores a tiempo completo en situaciones comparables, a menos que tal trato se justifique por razones objetivas. Esto implica que todos los derechos y beneficios laborales deberían reconocerse a estos trabajadores de manera proporcional a sus horas de trabajo.

El **principio de proporcionalidad** significa que los derechos y obligaciones del trabajador a tiempo parcial deben ser proporcionales a los de un trabajador a tiempo completo. **No obstante**, por negociación colectiva, **algunos derechos pueden ser equiparados a los de los trabajadores a tiempo completo**, por lo que, dependiendo de la naturaleza de los mismos, el **principio de equiparación** supone que el convenio colectivo pueda equiparar los derechos de los trabajadores a tiempo parcial y completo por razón de la naturaleza del derecho.

Con el objetivo de normalizar el trabajo a tiempo parcial y establecer un mecanismo de garantía en orden a lograr paliar la discriminación indirecta, se publicó el **Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y**

**hombres en la ocupación** que modificó el art. 12.4 d) del ET (con misma redacción en la actualidad). A través de esta vía se reguló la necesitada mención de forma expresa a la discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de género en la **aplicación del principio de proporcionalidad de los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial**.

Literalmente la nueva redacción del art. 12 del ET reza de la siguiente forma:

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

Este artículo ha de interpretarse además en consonancia con la norma europea que incorpora, esto es, con la cláusula 4, números 1 y 2, del acuerdo anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (SAN n.º 224/2021, de 26 de octubre de 2021, ECLI: ES:AN:2021:4504):

«Cláusula 4: Principio de no discriminación

1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*».

El equilibrio entre los principios de no discriminación (o igualdad) y proporcionalidad ha venido siendo, y es, uno de los principales litigios planteados por los trabajadores a tiempo parcial, porque la dificultad se pone de manifiesto en el mismo momento de valorar si la reducción de derechos conforme a la inferior jornada realizada se aplica de forma proporcionada y **siempre teniendo presente que la mayoría de estos contratos se han formalizado con mujeres**. (STSJ de Cataluña, rec. 65/2023 de 17 de julio del 2023, ECLI:ES:TSJCAT:2023:7770).

**A TENER EN CUENTA.** El art. 12.4 d) del ET, que constituye una trasposición completa de la Directiva 97/1981/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, e integra una protección completa y suficiente al respecto, dispone que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, precisando, a continuación que, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cuando corresponda en atención a su naturaleza.

Estos principios transversales se manifiestan especialmente en las siguientes materias:

#### **a) Discriminación indirecta en caso de trabajo a tiempo parcial**

A efectos de evitar la discriminación, como hemos citado, dado que las contratadas a tiempo parcial (o con reducción de jornada) son más mujeres que hombres también entrarían en juego:

- El art. 6.1.b) de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, donde se define como discriminación indirecta aquella situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2, el cual a su vez establece, el sexo entre las señas identitarias o rasgos protegidos frente a la discriminación y tributarios de un trato igualitario.
- La **LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en su art. 6.2 indica que: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (SAN n.º 54/2023, de 24 de abril de 2023, ECLI:ES:AN:2023:2023).

#### **b) Salarios y retribuciones complementarias**

A efectos de retribuciones, a día de hoy es incuestionable el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y completo (al igual que entre fijos y temporales), de modo que la parcialidad (o temporalidad) del contrato no constituyen en términos generales razones que justifiquen la dispensa de un trato dispar en materia retributiva.

La Directiva 97/81/CE, y el art. 12 del ET, impiden aplicar a los trabajadores a tiempo parcial condiciones de empleo (entre ellas las retributivas) de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables, práctica que sería constitutiva además de discriminación indirecta cuando afecta mayoritariamente a trabajadoras. (García Murcia, Joaquín. Revista de jurisprudencia laboral n.º 1/2020. STS-SOC núm. 790/2019, de 19 de octubre).

Son numerosas las sentencias que han tratado sobre la cuestión relativa a las exigencias legales de igualdad y proporcionalidad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial a la hora de percibir determinados complementos salariales. A modo de resumen destacamos:

- **STS n.º 936/2020, de 22 de octubre, ECLI:ES:TS:2020:3677** (citada en la más reciente STS n.º 569/2023, de 20 de septiembre del 2023, ECLI:ES:TS:2023:3982), establece como criterio general que *«(...) la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores a tiempo parcial debe ser plena cuando el derecho en juego sea indivisible, mientras*



# TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

## PASO A PASO

En el dinámico mercado laboral contemporáneo, el contrato a tiempo parcial emerge como una herramienta esencial para la flexibilización de las relaciones laborales, pero también trae consigo retos y complejidades que requieren un análisis jurídico profundo.

Este libro se adentra en las particularidades del contrato a tiempo parcial, ofreciendo una guía exhaustiva y actualizada sobre su normativa, características y la jurisprudencia relevante.

A lo largo de nuestra obra se desgranarán aspectos como:

- Concepto y principales características del contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contratos a tiempo parcial y su entorno: duración, formalización, comunicación, tipos, conversión, retribución, fraudes más frecuentes y sus consecuencias, especificaciones sobre la cuantía de los incentivos, etc.
- Derechos informativos y de preferencia de los trabajadores a tiempo parcial en caso de vacante a jornada completa.
- Jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial y su distribución: trabajador a tiempo completo comparable, peculiaridades en el registro de la jornada, horas extraordinarias, horas complementarias, vacaciones, descansos o posibilidad de ampliación temporal de la jornada laboral.
- Cotización derivada de los contratos a tiempo parcial.
- Prestaciones de los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- Claves para calcular las nóminas en contratos a tiempo parcial.



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



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1194-260-7



9 788411 942607