



EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL CON JORNADA CONCENTRADA: IMPACTO EN LA CONCILIACION FAMILIAR

**Grado en Relaciones Laborales
Universidad de Cantabria**

Autor/a: María Ayala Gutiérrez

Tutor/a: Casto de Castro Diaz

RESUMEN

El presente trabajo se propone analizar como esta modalidad de jornada a tiempo parcial, en especial la jornada a tiempo parcial concentrada, está íntegramente relacionada con las desigualdades de género. Esta investigación se enmarca en el campo de los estudios sobre mujeres y el género, analizando cómo las estructuras laborales se entrelazan con los roles sociales históricamente asignados a hombres y mujeres, y de qué forma estas relaciones inciden directamente en la vida de las mujeres.

ABSTRACT

This paper seeks to analyze how this form of part-time work, especially the concentrated part-time schedule, is intrinsically linked to gender inequalities. This research is framed within the field of women's and gender studies, examining how labor structures intertwine with the social roles historically assigned to men and women, and how these relationships directly impact women's lives.

INDICE

1. Introducción	4
2. Marco Conceptual	5
2.1 Definición del trabajo a tiempo parcial con jornada concentrada	5
2.2 Diferencias entre jornada completa, parcial y concentrada	7
2.3 Diferencias con el trabajador fijo discontinuo	9
3. El Trabajo a Tiempo Parcial en la Legislación Española.....	11
3.1 Regulación general en el Estatuto de los Trabajadores	11
3.2 Condiciones del contrato a tiempo parcial	12
3.3 Evolución histórica	13
3.4 Equilibrio entre vida laboral y familiar en España (Real Decreto-ley 5/2023)	15
4. Comparativa de Conciliación en el Ambito Europeo.....	17
5. El Papel de la Mujer en la Jornada a Tiempo Parcial	19
5.1 Causas de la feminización del empleo a tiempo parcial	20
5.2 Consecuencias de las desigualdades	22
5.2.1 Brecha salarial	22
5.2.2 Limitaciones en el desarrollo profesional.....	25
5.2.3 Impacto en las pensiones	26
5.3 Agenda 2030.....	28
6. Conclusiones.....	28
7. Referencias Bibliográficas	30

1. Introducción

A través de los años, la forma de trabajo ha sufrido numerosos cambios y transformaciones hasta llegar a lo que conocemos en la actualidad. Un ejemplo es como la tradicional jornada de trabajo de ocho horas se ha visto sustituida en muchas ocasiones por la “jornada parcial”, en la cual la persona trabajadora en vez de realizar una jornada ordinaria de 40 horas semanales, la realiza de menos, por lo general entre 20 y 30 horas semanales.

La jornada concentrada a tiempo parcial en estos casos se trata de acumular este número de horas semanales en jornadas de unas 5 o 7 horas y trabajar únicamente tres días a la semana por ejemplo, acumular las horas semanales en unos pocos días en vez de lunes a viernes como un horario habitual.

Esta modalidad de jornada es la a la que recurren numerosos trabajadores, sobre todo mujeres, para poder llevar un equilibrio entre el trabajo y las cargas familiares, como solución a la falta de medidas en nuestro sistema actual para que la realización de la actividad laboral no sea impedimento para una buena conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

En la actualidad la conciliación laboral y familiar es un reto para muchas personas, sobre todo para aquellas que cuentan con cargas familiares, bien por estar a cargo de hijos pequeños o el cuidado de mayores, dificultando un buen desarrollo de su actividad laboral. Para muchas familias, esta conciliación dificulta la separación entre el tiempo familiar, personal y laboral, requiriendo de leyes y ayudas que faciliten un equilibrio a esta problemática.

Según la RAE, el concepto de conciliación de la vida laboral y familiar se define como *“Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”*.

La normativa laboral española siempre se ha distinguido por la falta de una visión integral y neutral en lo cuestiones de género. Tradicionalmente, se consideraba al hombre como la persona trabajadora y principal proveedor del hogar, mientras que a la mujer se le asignaban primordialmente un rol reproductivo y doméstico, que limitaba el acceso al mercado laboral.

2. Marco Conceptual

2.1 Definición del trabajo a tiempo parcial con jornada concentrada

En el ordenamiento jurídico español no existe una norma que regule directamente la modalidad de jornada concentrada, ya que se entiende como una forma de distribución del tiempo de trabajo y no como una modalidad contractual propia.

Esta modalidad se permite dentro de nuestro sistema por integración de normas generales respetando unos límites legales. Dentro de estos límites se encuentra la distribución del tiempo de trabajo regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (2015), que tiene que estar dentro del número máximo de horas legales diarias, al igual que el descanso obligatorio entre jornadas (doce horas entre jornada) y el semanal (mínimo un día y medio).

Los convenios colectivos son una de las normas donde se pueden ver regulada expresamente esta modalidad de jornada concertada, esto no implica que únicamente se puede ver desarrollada de manera más extensa, sino que también puede ser prohibida o limitada prohibiendo tanto a nivel global como a determinados puestos o turnos de trabajo.

Por tanto, se puede entender que un contrato a tiempo parcial con la modalidad de jornada concentrada se puede dar en todos aquellos casos que no se prohibía a través del convenio colectivo aplicable, ni contradiga los derechos básicos en cuanto a la distribución de la jornada de trabajo. Además, hay que tener en cuenta que para que se de esta modalidad tiene que existir un acuerdo previo entre la empresa y el trabajador en donde se describan minuciosamente las condiciones de la distribución horaria que va a realizar el trabajador para cerciorarse de no incurrir en ninguna ilegalidad.

La jornada concentrada en contratos a tiempo parcial es una particularidad en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que implica unas normas específicas tanto en la distribución horaria, como en la manera de cotizar a la seguridad social.

Hasta el 2019 no había una regulación expresa de esta modalidad de jornada en materia sobre cotización, no fue hasta que el Tribunal Supremo declaró que no constituía ni fraude ni perjuicio a la Seguridad Social que se modifica el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, mediante la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero. Según esta normativa en lo referente a Seguridad Social los trabajadores con contrato a tiempo parcial y jornada concentrada que atraviesen períodos de inactividad superiores a un mes deben permanecer en situación de alta en la Seguridad Social, siempre que no se haya extinguido la relación laboral. Esta obligación se mantiene aunque no estén prestando servicios de forma efectiva durante ese periodo de tiempo (*Glasof 2023*).

En consecuencia, la empresa está obligada a mantener las cotizaciones a la Seguridad Social por el trabajador, aunque debe hacerlo siguiendo unas reglas específicas. En primer lugar, la base de cotización se establece en dos momentos, el primero de ellos al formalizar el contrato y, posteriormente, al comienzo de cada nuevo año natural durante el cual permanezca vigente esta modalidad de jornada concentrada. Para determinar dicha base, se tienen en cuenta todas las retribuciones que correspondan al empleado —salarios, complementos y cualquier otra percepción económica—, excluyendo las que prevé la normativa de manera expresa (*Glasof 2023*).

De este modo, se calcula primero un importe anual teórico que recoge la totalidad de las retribuciones computables del trabajador, que luego se prorratea mensualmente para fijar la cuantía de las cotizaciones a lo largo de los doce meses del año, o del período que esté vigente el contrato. Este prorrateo, independiente del salario efectivamente cobrado cada mes, permite establecer una base de cotización fija mensual. Gracias a este mecanismo, se garantiza que el trabajador mantenga su protección social incluso en los períodos de inactividad. Además, la base mensual de cotización no puede ser inferior a la base mínima vigente para los contratos a tiempo parcial. Esta garantía asegura que se mantenga un umbral mínimo de cotización, independientemente del salario real o del número de días trabajados (*Glasof 2023*).

De esta forma, se asegura que la base de cotización mensual nunca baje del mínimo legal establecido para los contratos a tiempo parcial, protegiendo así un nivel básico de cobertura social con independencia del salario efectivamente percibido o del número de jornadas trabajadas. Con este procedimiento, la normativa pretende que las cotizaciones no se reduzcan de forma desproporcional, garantizando un tratamiento equitativo. Además, al cierre del periodo, se activa un proceso de regularización que compara las retribuciones finalmente satisfechas con las inicialmente estimadas. Si existe discrepancia, se corrigen las diferencias la empresa podría verse obligada a ingresar una cantidad adicional a la Seguridad Social, o bien podría recibir una devolución si ha cotizado en exceso. De este modo, se consigue una liquidación exacta y ajustada a las remuneraciones reales del trabajador (*Glasof 2023*).

En resumen, la jornada concentrada en un contrato a tiempo parcial no constituye una modalidad contractual independiente, sino una forma de distribuir las horas pactadas en menos días, con jornadas más largas, siempre respetando los límites diarios, semanales y de descansos. Para que esta distribución horaria no perjudique al trabajador y este protegido frente a las cotizaciones mínimas establecidas por la Seguridad Social, se obliga a la empresa a mantener en alta y cotizar por el trabajador durante todo el año incluidos los periodos de inactividad.

2.2 Diferencias entre jornada completa, parcial y concentrada

La jornada de trabajo se entiende como el periodo de tiempo en el que los trabajadores realizan las funciones de su puesto de trabajo. La duración de la jornada a tiempo completo se establece según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (2015) en un tope legal de 40 horas semanales de promedio anual, aunque la duración puede variar si se fija de manera distinta según convenio colectivo.

Sin embargo, está prevista una reducción para 2025, que dejaría la jornada completa en 37,5 horas semanales. Según este proyecto de ley, que todavía no está aprobado, la jornada semanal de 40 pasaría a 37,5 horas, lo que equivaldría a media hora menos de trabajo en jornada habitual que se desarrolle de lunes a viernes. La reducción de jornada no llevará consigo una disminución salarial y el coste de mano de obra por hora trabajada crecerá, pero sin ver penalizada la renta neta del trabajador (*AS 2024*).

Según los ensayos que se llevaron a cabo en Islandia tras sustituir la jornada laboral de 40 horas a una de entre 35-36 horas semanales, implantar esta nueva jornada supondría un avance en la conciliación laboral y familiar, actuando también como medida contra la desigualdad de género, al facilitar un reparto más equilibrado de las tareas domésticas. En este ensayo se comprobó con el 90% de los trabajadores que pasaron a una jornada reducida declararon un mejor equilibrio entre su vida profesional y personal, y unos niveles de estrés y síndrome de burnout menores (*Autonomy and Alda 2021*).

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), considera una jornada a tiempo parcial aquella cuyo cómputo semanal no supera las 30-35 horas semanales, lo que equivaldría al 75% de la jornada completa. El trabajo a tiempo parcial permite a los trabajadores una mayor flexibilidad y facilidad con la conciliación o responsabilidades personales (*OIE 2025*).

Los contratos a jornada parcial se rigen por los mismos derechos y obligaciones que los de una jornada completa, pero con algunas peculiaridades. En estos contratos se prohíbe la realización de horas extraordinarias, que se ven remplazadas por las horas complementarias las cuales requieren de un acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa y no pueden superar el 30% de las horas ordinarias contratadas. Por tanto aun con las horas complementarias la carga de trabajo debe ser siempre inferior a 40 horas semanales, ya que si no se entendería que el trabajador estaría realizando realmente una jornada completa (*Sesame HR 2025*).

La modalidad de jornada concentrada a tiempo parcial se aplica únicamente a los contratos a tiempo parcial. Para que se lleve a cabo tienen que existir un acuerdo por escrito en el que el trabajador y el empresario tienen que pactar los periodos en los que se va a llevar a cabo el trabajo efectivo, y los periodos de inactividad.

El ejemplo más claro de esta modalidad es el contrato de relevo, en el cual una empresa contrata a un nuevo trabajador para sustituir a otro que va a comenzar su jubilación. Este contrato se lleva a cabo con la finalidad de que el trabajador que se jubila puede compartir sus conocimientos y experiencia con el nuevo trabajador. En estos contratos según especifica el Real Decreto-ley 5/2013 el trabajador que se va a jubilar tiene que reducir su jornada en al menos un 50%, por tanto es habitual que recurra a la modalidad de

jornada concentrada a tiempo parcial, condensando el tiempo en jornadas completas, pero en menos meses. Por ejemplo, si el contrato tiene una duración de seis meses, en vez de realizar durante ese periodo una jornada de 4 horas diarias (el 50% de una jornada habitual es de 8 horas) mantiene la jornada de 8 horas diarias pero durante 3 meses, o también puede darse teniendo periodos de inactividad durante los seis meses, acudiendo al trabajo únicamente 90 horas mensuales en vez de una jornada habitual de 160 horas mensuales (*Núñez Mejías 2025*).

Otra opción es condensar las horas en periodos más largos, pero en menos días. Un ejemplo de ello sería realizar una jornada de 25 horas semanales, pero repartidas únicamente en 3 días. La única limitación legal ante esta modalidad sería no exceder las 9 horas diarias, ni el límite legal de horas anuales pactadas, al igual que respetar el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, así como el descanso semanal de al menos un día y medio consecutivo.

Para poder llevar a cabo un control real y efectivo del tiempo de trabajo efectivo las empresas están obligadas según el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo a llevar un registro de jornada de todos los trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para controlar los momentos de entrada y salida del empleado, garantizando el cumplimiento de su horario así como si realiza o no horas extras.

El registro de jornada puede ser tanto de manera analógica (libro físico de registro con firma o sello) como digital (plataformas de fichaje). Aunque ambas formas son válidas legalmente, hay ocasiones en las que el formato digital es obligatorio por establecerse de esa forma según el convenio colectivo aplicable en la empresa o por que la inspección de trabajo lo ha requerido en un acta de infracción. Además, el registro digital proporciona una mayor transparencia entre el trabajador y la empresa, siendo más fácil detectar el cómputo real de horas trabajadas dentro de la jornada laboral y horas extraordinarias (*Ministerio de Trabajo y Economía Social 2025*).

2.3 Diferencias con el trabajador fijo discontinuo

La naturaleza del trabajador fijo-discontinuo viene regulada en el artículo 19 de Estatuto de los trabajadores (2015), definiéndose como aquellos trabajadores que a pesar de ser indefinidos, prestan sus servicios únicamente durante ciertos periodos al año, ya sea por

causas estacionales, cíclicas o recurrentes. Estos trabajadores permanecen en situación de alta, pero con periodos de inactividad en donde puede solicitar la prestación por desempleo si cumple con los requisitos para acceder a ella. Por tanto, los trabajadores fijos discontinuos son aquellos en los que su ocupación se da a lo largo del año por ciclos, como el caso de campañas agrícolas, festivos o refuerzos puntuales. En cambio, en el artículo 12 de esta misma ley se regula el trabajo a tiempo parcial, que recoge a los trabajadores que prestan sus servicios de forma estable pero con jornada reducida, pudiendo ser la jornada menos horas cada día, o en días completos intermitentes.

Antes de la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, el contrato fijo-discontinuo se daba en aquellos trabajos en donde la actividad no se sabía cuando iba a comenzar ni acabar, en situaciones donde existía un periodo en principio indeterminado, aunque este se repitiera cada año. Por el contrario, el contrato indefinido a tiempo parcial se utilizaba en aquellas actividades que si contaban con un periodo claro de comienzo y finalización (*Lanbide 2025*).

Después de la reforma laboral, aun siendo la actividad intermitente, el contrato fijo-discontinuo ahora puede aplicarse tanto en actividades con un periodo intermitente sin fechas fijas al igual que en aquellas que cuente con fecha de comienzo y finalización. En consecuencia, para que se entienda un contrato por indefinido a tiempo parcial, la actividad debe ser la habitual y permanente en la empresa, no debe ser intermitente, pues en este caso el contrato sería el fijo-discontinuo (*Lanbide 2025*).

Sin embargo puede suceder que estos términos se confundan y lleven a cometer errores graves si se usan indebidamente. La principal razón por la que esto sucede es porque ambos llevan consigo jornadas intermitentes, en el caso del trabajador fijo-discontinuo se debe a que cuenta con periodos de inactividad a lo largo del año, en el del trabajador a tiempo parcial la intermitencia viene dada al concentrar las horas en las que se presta servicio en menos días en comparación con la jornada habitual (*Lanbide 2025*).

Al no haber un reglamento de desarrollo ni abundante casuística judicial que fije criterios claros (más allá de la STJUE 5-5-22 sobre cálculo de jornada), los tribunales y la inspección aplican criterios diversos. Aunque algunos convenios regulan expresamente una u otra modalidad, o la prohíben, y en ausencia de normativa clara la empresa puede

aplicar de modo erróneo el que más convenga presuntamente a sus intereses. Esto causa que a día de hoy, hay empresas que contratan como “fijo-discontinuo” a cualquier perfil con jornadas irregulares, o que registran como “tiempo parcial” al personal que realmente solo trabaja en campañas, reforzando la confusión (*Beltran 2022*).

3. El Trabajo a Tiempo Parcial en la Legislación Española

3.1 Regulación general en el Estatuto de los Trabajadores

La regulación del contrato a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español viene detallada en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (2015). De acuerdo con lo establecido en el punto 1, se considerará que se ha celebrado un contrato a tiempo parcial "cuando se haya acordado la prestación de servicios por un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo comparable".

La figura del trabajador a tiempo parcial busca equilibrar los intereses de los empresarios que requieren puestos de trabajo con un horario reducido, con trabajadores que por circunstancias personales prefieran desempeñar este tipo de puestos en vez de aquellos que requieran una jornada completa. Sin embargo, en España casi la mitad de los trabajadores a tiempo parcial preferirían realizar un empleo con jornada completa, pero no lo han podido encontrar, quitando el poder de elección con el que debería contar el trabajador (*Aceituno 2023*).

Desde un punto de vista europeo los empleos a tiempo parcial deberían contar con salarios que permitan cubrir las necesidades básicas, pero la realidad de España es que recurre este tipo de jornada a los puestos menos cualificados para poder ofrecer sueldos precarios, ya que para muchos trabajadores es la única manera de acceder al empleo (*Casado 2024*).

Además, hay que tener en cuenta que este artículo, establece que las personas empleadas a tiempo parcial deben gozar de los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo. Estos derechos se tienen que ajustar proporcionalmente según las horas efectivamente trabajadas, sin que pueda llegar a existir ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género. Con ello, se pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cualquier modalidad de contratación.

3.2 Condiciones del contrato a tiempo parcial

Como primer requisito indispensable para poder formalizarse el contrato a tiempo parcial es la constatación de manera escrita del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año estipuladas y su distribución según lo previsto en el convenio colectivo.

A pesar de mencionar el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores (2015) al convenio colectivo, no es frecuente que en el mismo se aluda de forma específica a la distribución de la jornada y la organización de los horarios a tiempo parcial. En el caso de hacerlo, se tratarán de menciones muy heterogéneas, advirtiéndose que predomina la remisión al contrato de trabajo.

Respecto a la exigencia de formalización por escrito, ya se prevé en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores (2015). Este requisito formal encuentra su razón en la necesidad de seguridad, certidumbre y prueba en relación con el contenido del contrato dadas sus condiciones peculiares impidiendo a su vez, posibles abusos de la parte empresarial.

No obstante, la exigencia de la forma escrita no debe interpretarse como condición necesaria para la validez del contrato a tiempo parcial puesto que no goza de naturaleza constitutiva, sino exclusivamente declarativa (*Iberley 2022*).

El propio artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores (2015) establece que, de no darse estos requerimientos, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa. Así pues, se garantiza el efectivo control de los órganos inspectores competentes a la vez que el trabajador ve garantizado su derecho a ver reflejado en su contrato de trabajo todas las obligaciones que impone el legislador para este tipo de contrato.

Se trata a su vez de una presunción legal que en la práctica es poco eficaz, a diferencia de lo que ocurre en el caso del incumplimiento de la forma escrita en el contrato temporal donde la prueba en contra tiene que ver con la causa que justifica el contrato, para demostrar la parcialidad únicamente es necesario exponer por parte del empresario que la jornada real se corresponde con lo estipulado en el contrato y no excede el límite legal de un contrato a tiempo parcial (*Laboral-Social.com 2023*).

La flexibilidad que singulariza la modalidad de trabajo a tiempo parcial se traduce en la variedad de días, semana mes, meses, o año, que el empresario y el trabajador pueden utilizar para proceder a la fijación del tiempo de trabajo, dando lugar a las conocidas categorías de trabajo a tiempo parcial horizontal (el trabajador acude todos los días a su puesto de trabajo, pero realizando menos horas que los trabajadores a tiempo completo) y trabajo a tiempo parcial vertical (concentra sus horas en determinados días laborables de la semana, del mes o del año).

Como comentamos anteriormente, son pocos los convenios que se ocupan de la distribución de la jornada en los contratos a tiempo parcial. A pesar de interpretar el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores como una norma mínima cuya regulación puede ser mejorada por los convenios colectivos siempre que beneficie al trabajador, en ocasiones se recurre a la negociación colectiva para crear topes mínimos en la jornada a tiempo parcial.

3.3 Evolución histórica

El primer registro que tenemos en España sobre la figura del trabajador a tiempo parcial es en la Ley 8/1980, esta ley es de gran importancia en el contexto histórico español ya que se trata del primer Estatuto de Trabajadores aprobado y publicado en España el 10 de marzo de 1980, suponiendo un punto de cambio en cómo se trataba la figura del trabajador en la sociedad española.

Es esta ley se incluía por primera vez el contrato a tiempo parcial definiéndolo como aquel en que la jornada pactada es inferior a dos tercios de la habitual en la actividad correspondiente y regulando la cotización a la Seguridad Social “a razón de las horas realmente trabajadas”. Sin embargo, en sus inicios la aplicación práctica de esta modalidad se vio dificultada por discrepancias entre los ministerios de Trabajo y de la Seguridad Social, sobre todo en cuanto al establecimiento de un mínimo de cotización y el alcance de las prestaciones indivisibles.

El principal punto de debate giraba en torno a cómo articular un mínimo de cotización que garantizara el acceso a las prestaciones, sin penalizar la flexibilidad buscada con este tipo de contratos. Mientras los ministerios de Trabajo defendían la necesidad de fijar un

tope mínimo vinculado al Salario Mínimo Interprofesional para evitar cotizaciones demasiado bajas, Seguridad Social rechazaba elevar ese mínimo al temer que un incremento en el gasto de las arcas públicas que podían causar tensiones con la financiación de las pensiones.

En paralelo, surgía la cuestión de las llamadas prestaciones “indivisibles”, como las prestaciones de maternidad, paternidad o incapacidad temporal en las que para su cobro se exige contar con un periodo mínimo de cotización. Seguridad Social argumentaban que, al prorratear la cotización por horas, muchos trabajadores a tiempo parcial podrían no alcanzar el periodo mínimo de carencia necesario para acceder a estas prestaciones, provocando una situación de desprotección. En cambio, los ministerios de Trabajo insistían en que la solución pasaba por aplicar coeficientes de parcialidad al tiempo exigido, en donde de los periodos de carencia se adaptase a la jornada reducida, pero garantizando el principio de proporcionalidad.

Estas diferencias entre la Seguridad Social y los ministerios de Trabajo retrasaron la publicación del Real Decreto 1362/1981, que finalmente abordó ambas cuestiones introduciendo un sistema de adaptación de las bases mínimas de cotización y los periodos de carencia para prestaciones, en función de las horas efectivamente trabajadas, y estableciendo criterios claros para la formalización de los contratos a tiempo parcial por escrito. Una vez resueltas, estas medidas allanaron el camino para que la modalidad parcial se implantase de forma más generalizada en el mercado laboral español.

Durante los ochenta se reforzó la normativa en cuanto a esta modalidad de contrato. La Ley 32/1984, de 2 de agosto amplió el ámbito subjetivo del trabajo parcial y reforzó la exigencia de forma escrita, junto a esta la Ley 8/1988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones, tipificó como “grave” no formalizar por escrito los contratos cuando la ley lo exige.

A mediados de los noventa se refundó el Estatuto de los trabajadores de 1980 a través del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Esta normativa actualiza el artículo 12 incorporando la modalidad del contrato de relevo que está íntegramente relacionada con el trabajo a tiempo parcial. Además, es la primera vez que se establece por escrito de

manera formal que los trabajadores a tiempo parcial tendrían “los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo”.

Con la aprobación de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, la Unión Europea incorporó el Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial, cuyo objetivo era eliminar discriminaciones y fomentar su desarrollo voluntario y flexible. España finalizó la transposición de esta directiva con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, respetando los principios europeos de proporcionalidad y equiparación de derechos, además de incluir un registro estricto de la jornada. Esta es la normativa con la que contamos a día de hoy, se trata del actual Estatuto de Trabajadores.

En la última década, la Ley 3/2012 introdujo la posibilidad de que los trabajadores parciales realizaran horas extraordinarias en proporción a su jornada pactada y el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, eliminó restricciones previas permitiendo contratos parciales indefinidos o de duración determinada en todos los supuestos legales, recalcando la voluntariedad y el respeto a la estabilidad en el empleo.

3.4 Equilibrio entre vida laboral y familiar en España (Real Decreto-ley 5/2023)

El Real Decreto-ley 5/2023, publicado el 28 de junio en el BOE, transpone, entre otras, las Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta norma se relaciona con el proyecto de la Ley de Familias incorporando consigo novedades en el ámbito laboral (*Garrigues 2023*).

Tras la publicación de esta normativa, se incorpora en el Estatuto de los Trabajadores el derecho expreso a que ningún trabajador sufra discriminación por utilizar sus derechos de conciliación o corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral (*Garrigues 2023*).

Se establece un nuevo artículo en el Estatuto de los Trabajadores, en este nuevo artículo 48 bis se otorga a los trabajadores derecho a un permiso parental de hasta ocho semanas (disponible de modo continuo o discontinuo y a tiempo completo o parcial), para el cuidado del hijo o menor acogido, desde que el menor tenga más de un año hasta que cumpla ocho años (*Garrigues 2023*).

En el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se amplían las posibilidades para solicitar la adaptación de la jornada laboral, a los trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, extendiendo este derecho también a familiares hasta el segundo grado que, por edad, accidente o enfermedad, requieran asistencia. Este procedimiento incluye negociaciones entre el empleado y la empresa, con un plazo máximo de quince días para alcanzar un acuerdo o, en su defecto, la presunción de aceptación (*Garrigues 2023*).

Se detallan los nuevos supuestos de permisos en donde además de incluir un permiso de 15 días naturales para el registro de parejas de hecho y la extensión del permiso en casos de fallecimiento para incluir a parejas de hecho, también añade un permiso de 5 días por situaciones graves de salud o accidentes que afecten tanto al cónyuge o pareja de hecho como a los familiares cercanos que convivan con el trabajador. Además, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor hasta 4 días al año (posible mejora en convenio colectivo o acuerdo empresarial), cuando por motivos urgentes en caso de enfermedad o accidente relacionados con familiares o personas convivientes, sea indispensable su presencia inmediata (*Garrigues 2023*).

En este real Decreto-ley, también se contempla la posibilidad de reducir la jornada laboral o solicitar una excedencia para el cuidado directo de familiares (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho) que, por diversas razones, no puedan valerse por sí mismos (*Garrigues 2023*).

Por último, otra de las numerosas medidas que introduce es la causa de nulidad del despido el hecho de que el trabajador esté disfrutando o haya solicitado el permiso parental, la adaptación de jornada o los permisos relacionados con situaciones de salud graves de familiares (*Garrigues 2023*).

Con todas estas medidas, podemos concluir que el Real Decreto-ley 5/2023 ha sido crucial para impulsar soluciones a la creciente demanda de acciones que ayuden a los trabajadores a enfrentarse a los problemas que puede ocasionar las escasas soluciones frente a la conciliación familiar y personal.

4. Comparativa de Conciliación en el Ámbito Europeo

Desde una perspectiva global, los países europeos han ido desarrollando normativa orientada a promover un equilibrio real entre la vida profesional y personal. Como hemos visto aunque España ha logrado un avance tras la publicación del Real Decreto-ley 5/2023, sigue contando con obstáculos a los que otros países europeos ya están ofreciendo posibles soluciones. Esta disparidad de marcos normativos entre países desemboca en la existencia de dos enfoques diferenciados: mientras algunos países se centran en la regulación del tiempo de trabajo, otros se inclinan por fomentar acuerdos colectivos y promover cambios culturales en lo que al término de “productividad” se refiere.

En muchos países europeos la flexibilidad horaria es fundamental para fomentar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. En España aunque la jornada laboral establecida en la norma se sitúa en 40 horas semanales, en la práctica se suele extender. Conceptos como el turno en horario partido, pausas largas para la comida y la cultura del presentismo dificultan poder encontrar un verdadero equilibrio entre vida laboral y personal. Si lo comparamos con países como Dinamarca o Países Bajos, estos han avanzado notablemente en modelos de trabajo flexibles. En los Países Bajos se promueve una jornada laboral que ronda entre las 29 a 30 horas semanales. Esto se traduce en un control más efectivo del tiempo personal. Dinamarca, por su parte, cuenta con la posibilidad de adaptación de la jornada lo que conlleva un alto grado de flexibilidad que permite a los trabajadores ajustar sus horarios a sus necesidades familiares sin perder productividad. En Alemania y Austria para conseguir esta flexibilidad se recurre a la negociación colectiva, ofreciendo algunas empresas la posibilidad de reducir o adaptar la jornada en función de las necesidades personales. Esta flexibilidad horaria no solo se refleja en la reducción de horas de trabajo, sino también la posibilidad de ajustar el horario de inicio y fin de la actividad laboral con el propósito de que traslade en bienestar para los empleados (*Workmeter 2020*).

Los permisos parentales y otros derechos relacionados con el cuidado familiar también varían dependiendo de que zona de Europa nos encontremos. Por ejemplo, en los países Nórdicos, entre los que se encuentran Finlandia, Dinamarca, Noruega, y Suecia, ofrecen un permiso parental extensos y flexibles. En el caso de Suecia se cuenta con hasta 480 días de permiso parental a compartir entre ambos progenitores contribuyendo así a la disminución de estereotipos de género en el cuidado familiar, y en el caso de Noruega,

las condiciones económicas durante el permiso parental son muy favorables, garantizando una alta tasa de participación de ambos progenitores. Después nos encontraremos casos con una posición intermedia como Alemania, donde se cuenta con normas que protegen a los trabajadores con permisos retribuidos e incentivos para que sean ambos progenitores los que accedan a ellos, pero todavía están a niveles inferiores que los países nórdicos. Y por último estaría los casos en los que se encuentra España, en donde la normativa es muy reciente y todavía tiene un largo camino para poder equiparar a la flexibilidad con la que cuenta el resto de Europa. En estos países se cuenta con normativa que busca equiparar los derechos de hombres y mujeres en cuanto a la equiparación de derechos, pero todavía hay un margen de mejora en cuanto a garantías económicas. Estas diferencias demuestran que la inversión por parte del Estado es fundamental para políticas de protección a la familia, teniendo de referencia los modelos nórdicos por su sensibilidad hacia el bienestar familiar (*Workmeter 2020, Lomaxim 2019*).

Otro aspecto que marca la comparativa es la influencia de la negociación colectiva y la cultura laboral. Las condiciones laborales con las que se cuenta en España hoy en día no han evolucionado desde su implantación en el pasado, ocasionando una resistencia al cambio en algunos sectores que dificulta la implementación de medidas de conciliación. En Alemania y Austria en cambio la negociación colectiva se muestra como un mecanismo eficaz para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores, demostrado que con estos acuerdos se puede alcanzar un equilibrio entre empresa y trabajador sin perder competitividad. Los Países Nórdicos al tener la aceptación social de que trabajar menos horas no significa menos productividad tiene entornos laborales más eficientes, que junto a reformas legislativas han conseguido ser de los países más desarrollados en cuanto a conciliación familiar se refiere (*Workmeter 2020*).

Por lo que la legislación no es la única responsable, sino que la aceptación cultural de las tiene un enorme peso para hacer posible el cambio. Los Modelos con mayor flexibilidad como lo son los Países Bajos, Dinamarca y los países nórdicos, demuestran que la reducción de la jornada laboral, acompañada de horarios flexibles, no afecta negativamente la productividad, de hecho en muchos casos disminuye los niveles de estrés. Sin embargo, en España a pesar de los haber conseguido avances legislativos durante los últimos años, la costumbre de jornadas laborales amplias y la aceptación de

horas extra imposibilita la existencia de buenas dinámicas de conciliación, quedándose como meras posibilidades que en pocas ocasiones se llegan a implementar realmente en los puestos de trabajos (*Nieves 2025*).

Para superar estos retos se han realizado algunas acciones para avanzar hacia una sociedad más implicada con el bienestar a través de la conciliación. Por ejemplo, se han propuesto campañas de concienciación que explican sus beneficios tanto para la salud, como para la productividad en la empresa. Habría también que incentivar a sindicatos y representantes empresariales a negociar acuerdos adaptados a las necesidades específicas de cada sector facilitaría la implantación de medidas de flexibilidad. Para que todo ellos funcionaran se tendría que llevar a cabo un seguimiento del impacto de estas políticas que permitiera ajustarlas de forma dinámica y basada en resultados (*Cinco Días 2025*).

Podemos decir que Europa está avanzando hacia una situación en la que tanto las leyes como la forma de entender y organizar el trabajo se alinean para favorecer el equilibrio entre la vida personal y profesional, para crear un entorno de equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares que se garantice como un derecho fundamental para todas las personas en el ámbito laboral.

Esta evolución comparativa en el marco europeo no solo destaca las fortalezas de países como los nórdicos y Holanda, sino que también señala el camino para que las naciones con modelos más rígidos, como España, puedan reformar y adaptar sus políticas para alcanzar estándares internacionales de bienestar y productividad.

5. El Papel de la Mujer en la Jornada a Tiempo Parcial

Una realidad que se presenta en la actualidad es como las jornadas a tiempo parcial afectan de una manera más directa a las mujeres. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) de los 2,8 millones de trabajadores a tiempo parcial en España el 73% son mujeres y el 27% hombres (*García 2023*).

Aunque en un principio esto no se pueda ver como algo negativo sino más bien imparcial, lo cierto es que esta íntegramente ligado a la conciliación familiar, y como esta carga recae de manera más frecuente en mujeres que en hombres, siendo una clara desigualdad de género estructural. Además hay que añadir que esta jornada aparte de traer consigo la

flexibilidad horaria, también conlleva una precariedad en los salarios y una dificultad de mejorar en tu trabajo que puede provocar un estancamiento en la carrera profesional de la persona afectada.

Estudiando este problema se puede conseguir una visión más amplia de cómo afectan las desigualdades sociales de género directamente en el ámbito laboral.

Las jerarquías de género a nivel social como las que comentamos asignan a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo reproductivo (no remunerado) en donde se incluye el cuidado de la casa y los hijos, y a los hombres les asigna la responsabilidad económica de la casa mediante el trabajo (remunerado). Esta división se traduce en desigualdades laborales, como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la precarización del empleo femenino.

Asimismo, se acude al concepto de corresponsabilidad. La corresponsabilidad implica que el cuidado de niños, mayores o dependientes debe repartirse de forma equilibrada entre el Estado (a través de servicios públicos como guarderías o residencias), el mercado (con empresas que ofrezcan flexibilidad, teletrabajo o guarderías corporativas) y los propios hogares (con reparto igualitario de las tareas). El problema está, que al no existir una corresponsabilidad real, esa carga suele recaer en la mayoría de los casos en las mujeres, que se ven obligadas a aceptar empleos a tiempo parcial como única opción para poder compatibilizar su trabajo con las responsabilidades domésticas.

5.1 Causas de la feminización del empleo a tiempo parcial

La sobrerrepresentación de las mujeres en los contratos a tiempo parcial no se debe a un hecho aleatorio, se trata de una consecuencia de los factores estructurales, sociales y económicos que se viven en el contexto español.

Una de las principales razones es la desigual distribución de las tareas del hogar y los cuidados familiares. A pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres en su mayoría son las que siguen asumiendo la responsabilidad del cuidado de hijos, personas mayores, personas con discapacidad y gestión del hogar. Esta sobrecarga hace que las mujeres que recurran al empleo a tiempo parcial como una forma de compatibilizar las

exigencias del hogar con su vida laboral, aun cuando esta opción conlleva que sus ingresos se venan disminuidos y tengan menos estabilidad.

Se une la evidencia de que las mujeres se encuentran predominantemente en sectores económicos en los que el trabajo a tiempo parcial es más habitual como es la hostelería, la limpieza o el trabajo doméstico, caracterizados por ofrecer condiciones laborales precarias. Esta segregación se basa en estereotipos de género que asocian a las mujeres con tareas de cuidado y servicio, limitando su acceso a sectores con mejores remuneraciones y mayor estabilidad. Por ello, el empleo a tiempo parcial para muchas mujeres no representa siempre una elección completamente libre, sino una opción condicionada por barreras estructurales (*SATSE 2025*).

El hecho de no contar con las suficientes políticas públicas eficaces para una correcta conciliación familiar a menudo supone que las mujeres se vean obligadas a acudir a jornadas parciales. En muchos países, no existen suficientes servicios de cuidado infantil de calidad y accesibles, los horarios escolares no son compatibles con la jornada laboral, y los permisos parentales siguen centrados en la figura de la madre. Además, la corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres sigue siendo baja, lo que empuja a las mujeres a adaptar su vida profesional a las necesidades familiares (*SATSE 2025*).

Las medidas utilizadas para favorecer la conciliación se pueden dividir en dos enfoques, por un lado, las medidas respecto a la atención y protección de los hijos, y por otro lado, las medidas para favorecer la maternidad, paternidad, los permisos parentales y el tiempo de trabajo (*Merino Calle, 2016*).

En lo referente a las medidas de atención y protección de los hijos, en marzo de 1992 se aprobó la llamada Recomendación del Consejo sobre el cuidado de los niños y niñas 92/241/CEE48, donde se demandaba a los Estados Miembro el fomento de manera gradual de iniciativas. Estas iniciativas se dividían en cuatro bloques, el primero trataba la instauración de servicios destinados al cuidado de los niños durante el tiempo que los progenitores estuvieran desempeñando sus actividades laborales, cursos formativos, o realizando gestiones para obtener. El segundo tenía que ver con las autorizaciones concedidas a padres trabajadores para facilitar el cuidado de sus hijos, para fomentar un aumento de la implicación de la mujer en el mundo laboral. El tercer bloque quería

distribuir del trabajo de forma que se pudiera adaptar a las necesidades de las personas trabajadoras con hijos a su cargo. Por último, el cuarto bloque pedía una colaboración más imparcial entre hombres y mujeres en las obligaciones laborales, familiares y educativas del cuidado de los niños (*Merino Calle, 2016*).

Adentrándonos en el segundo enfoque, tanto la maternidad, como la paternidad, los permisos parentales o el tiempo de trabajo, tienen todos unos vínculos ineludibles con la cuestión de la discriminación por razón de género (*Merino Calle, 2016*).

En relación con la maternidad, es un aspecto más complejo de abordar debido a su vínculo con la naturaleza biológica. Al manifestarse de forma exclusiva en el colectivo femenino, se considera necesario un amparo especial en medidas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se estableció la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, añadiendo de forma complementaria la Directiva 2006/54/CE, para abordar los problemas de discriminatorios basada en estos motivos y clasificándolos como una forma de discriminación por razón de género (*Merino Calle, 2016*).

En segundo lugar, el permiso de paternidad y el uso paterno de la licencia de maternidad o de los permisos establecidos para los casos de adopción o acogimiento se encuentran encuadrados en la normativa europea, más concretamente la Directiva 2006/54/CE que regula derechos para el padre en estas situaciones, es importante ya que la mención al padre involucra la responsabilidad y obligación paterna en la atención familiar consistiendo a su vez en una medida de igualdad (*Merino Calle, 2016*).

En relación con los permisos parentales, la normativa de la UE los aborda de manera neutral, ofreciendo los mismos beneficios tanto a hombres como a mujeres con hijos menores a su cargo, sin embargo, en la práctica, son las mujeres quienes hacen un mayor uso de ellos. Actualmente, la regulación de los permisos parentales se rige por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, que implementa el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental (*Merino Calle, 2016*).

5.2 Consecuencias de las desigualdades

5.2.1 Brecha salarial

El concepto de brecha salarial proviene del término anglosajón “Gender Gap”, y consiste en un indicador cuyo objeto es medir el impacto de tres factores, combinados entre sí: el promedio de ingresos por hora; el promedio mensual de la cantidad de horas pagadas; y la tasa de empleo. La combinación de estos datos estadísticos permite detectar las disparidades salariales entre hombres y mujeres al realizar el mismo trabajo o uno de igual valor, considerando variables como la segregación, la valoración del trabajo, los sistemas de clasificación profesional, la estructura de los salarios y la división sexual del trabajo (*Molina Solé 2022*).

El artículo del Instituto de las Mujeres, publicado en el número 11 de Cuadernos del Mercado de Trabajo, analiza las causas de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en España. A partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2021), se observa que, en promedio, las mujeres ganan 5.212 euros menos al año que los hombres, lo que supone una brecha salarial del 18,36% (*UGT 2024*).

En él se destaca como no todas las diferencias salariales implican discriminación, ya que solo se considera discriminatoria cuando la diferencia se debe exclusivamente al sexo de la persona y no a una contribución diferente en el rendimiento profesional.

Para entender esta discriminación hay que diferenciar entre segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal se refiere a la distribución desigual en diferentes sectores y ocupaciones, mientras que la vertical se relaciona con la escasa representación femenina en puestos de alta dirección y liderazgo.

Entre las causas que explican la existencia de la brecha salarial se encuentra el estereotipos y roles de género, que asigna a las mujeres roles relacionados con el cuidado y tareas administrativas, mientras que a los hombres se les atribuyen roles de liderazgo y mayor responsabilidad. Esto no sería un problema si las tareas de cuidado asociadas a las mujeres no fueran poco valoradas repercutiendo en salarios más bajos. A esta problemática se le une la maternidad, que puede afectar negativamente la carrera profesional de las mujeres, limitando su empleabilidad y aumentando la penalización laboral (*UGT 2024*).

El factor fundamental que perpetua la diferencia salarial, es una mayor contratación temporal y jornadas a tiempo parcial entre mujeres. Dos millones de mujeres, una de cada cuatro con empleo lo hace con jornada a tiempo parcial, sus salarios medios se sitúan en torno a los 11.650,36 euros anuales. El 23,25 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres este porcentaje se reduce hasta el 6,70 % y sus salarios ascienden a 12.888,85 euros anuales (*UGT 2024*).

Entre las razones por las que se acude al trabajo a tiempo parcial se encuentran seguir estudiando, cuidar familiares, enfermedad o incapacidad, pero en algunos casos esta elección se da de forma involuntaria. Según las estadísticas el 52 % de personas que recurren a esta jornada son mujeres que no han podido encontrar un trabajo a jornada completa (*UGT 2024*).

De entre estas trabajadoras, la mayoría se encuentran en actividades de restauración, venta, limpieza y en general trabajos que requieren poca formación. Sin embargo aun en profesiones que requieren más titulación como profesiones científicas, de salud o enseñanza, también está demostrado que la jornada parcial en muchas ocasiones es la única manera de encontrar empleo (*UGT 2024*).

Tanto hombres como mujeres con contrato indefinido perciben salarios superiores a la media anual para su género, en comparación con quienes tienen contratos temporales que cobran significativamente por debajo. Con esto se entiende que la temporalidad discrimina tanto a hombres como a mujeres, sin que ello no signifique que afecta en mayor medida a mujeres. En promedio, las mujeres con contratos indefinidos ganan alrededor de un 20% menos respecto a los hombres con su mismo tipo de contrato (*UGT 2024*).

Durante los últimos diez años se ha observado una reducción en la diferencia salarial entre hombres y mujeres, tanto en contratos indefinidos como en temporales. En promedio, la brecha de los salarios medios ha disminuido en 5,57 puntos. De manera específica, los contratos indefinidos se han reducido en 5,34 puntos, mientras que los contratos temporales han conseguido una mayor reducción descendiendo 6,56 puntos (*UGT 2024*).

Los complementos salariales otorgados sin transparencia es otro de los factores que acentúan las discriminaciones salariales hacia las mujeres. La Unión Europea es clara respecto a este tema y pone como principio comunitario la igualdad retributiva por razón de género, por ello se aprobó recientemente la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (*Rodríguez Romero 2024*).

Esta se trata de la primera norma que aborda exclusivamente la brecha retributiva de género en la Unión Europea y que trata de garantizar la igualdad de trato, también en materia retributiva.

5.2.2 Limitaciones en el desarrollo profesional

En el marco de la UE, el principio de igual de retribución por trabajo de igual valor también ha sido considerado una cuestión estratégica para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. La clasificación profesional supone uno de los principales obstáculos para erradicar la discriminación salarial de las mujeres.

Actualmente el concepto de clasificación profesional no se encuentra definido en ningún texto legal, pero se entiende como un modo de organización de la plantilla en consonancia con la cualificación de cada persona trabajadora y la labor efectivamente realizada.

Antes de la Reforma Laboral de 2012, la clasificación profesional se basaba en encuadrar los puestos de trabajo en categorías definidas por el nivel de estudios y titulación de la persona, sin tener en cuenta las tareas realmente desempeñadas. Los convenios colectivos determinaban la remuneración según estas categorías, lo que creaba un sistema rígido y limitaba significativamente la posibilidad de la empresa para cambiar las funciones asignadas al inicio de la relación laboral (*Molina Solé 2022*).

Con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se optó por un sistema de clasificación profesional organizado a partir grupos profesionales, lo que implica categorizar a la

plantilla agrupando las personas trabajadoras con funciones similares, pero no idénticas, y prestar más atención a las funciones que efectivamente desempeña la persona trabajadora en su puesto (*Molina Solé 2022*).

El problema principal que surge respecto a la clasificación profesional es encuadrar el puesto de menor categoría a mujeres cuando se realizan las mismas funciones que en otra categoría superior. El ejemplo más claro se encuentra en puestos como administrativo y auxiliar administrativo, donde al hombre se le suele otorgar el primero y a las mujeres el segundo, provocando un menor salario realizando en la práctica las mismas funciones y tareas.

Esto no supone solo una pérdida del salario real que les correspondería por realizar funciones de otra categoría, sino también un obstáculo para la promoción profesional al tener más dificultad de ascender frente a otros trabajadores con categoría superiores, reduciendo las posibilidades de que las mujeres accedan a puestos de mayor responsabilidad, perpetuando así una estructura organizativa desigual.

El obstáculo se encuentra en que es muy difícil poner medidas ante esta situación al tener que realizar un análisis en las empresas, ya que en principio clasificar a un trabajador en una categoría o en otra no supone una discriminación. Para ello, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obliga a las empresas en España a implementar medidas para garantizar la misma remuneración por trabajos iguales o de igual valor. Para ello, se establecen procedimientos de transparencia retributiva que incluyen un registro salarial desglosado por género, auditorías salariales y valoraciones de puestos de trabajo. El objetivo principal de esta norma es erradicar tanto la discriminación salarial directa como la indirecta, avanzando hacia un entorno laboral más equitativo y cumpliendo con el principio de igual retribución recogido en la legislación laboral española (*Molina Solé 2022*).

5.2.3 Impacto en las pensiones

Para el cálculo de las pensiones hay que tener en cuenta que las cotizaciones se calculan en función de la remuneración real y las horas efectivamente trabajadas. En el caso de la jornada parcial esto implica salarios y bases de cotización inferiores, lo que reduce la base

reguladora sobre la que se calcula la pensión y lleva a la percepción de pensiones más precarias.

Desde el 1 de octubre, el trabajo a tiempo parcial se ha equiparado con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, por lo tanto los periodos de actividad pasan a computar por días completos, independientemente de la jornada del trabajador durante ese periodo. Aparentemente esto puede suponer un avance, pero hay que tener en cuenta que aunque se cuente con los días necesarios para nacimiento del derecho a pensión, la base reguladora seguirá siendo la real por las horas trabajadas, obligando a alargar la vida laboral o complementar ingresos para garantizar niveles adecuados de protección futura. (*Revista Seguridad Social 2023*).

Para hacer frente a este problema se puede recurrir a la modalidad de jubilación parcial permite compatibilizar trabajo a tiempo parcial con una pensión proporcional, por lo general la cuantía de la pensión en esta modalidad se prorratea según el grado de reducción de jornada. Otra opción sería la jubilación activa, en donde el pensionista puede trabajar a tiempo parcial y recibir el 50 % de la pensión (o el 100 % si el empresario contrata a un desempleado), aunque las cotizaciones continúan incrementando futuras prestaciones (*Universidad de Málaga 2024*).

Como venimos comentando la alta concentración de mujeres en puestos temporales o a tiempo parcial reducen la base de cotización a lo largo de sus carreras profesionales, provocando que en el momento de acceso a la pensión, estas sean inferiores en comparación con las de los hombres (*Universidad de Málaga 2024*).

Según encuestas de Estructura Salarial, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) las mujeres perciben en promedio unos 5.212 euros menos al año que los hombres, lo que representa una brecha aproximada del 18,36%. Además, comprueba como mientras que en los contratos indefinidos la diferencia salarial se ha ido reduciendo de manera moderada en los últimos años, en los contratos temporales la brecha es mayor, evidenciada en reducciones de hasta 6,56 puntos cuando se analiza la evolución de la desigualdad (*Universidad de Málaga 2024*).

5.3 Agenda 2030

Otro aspecto que lleva a la investigación de este fenómeno es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible firmada por la ONU en 2015. Esta Agenda 2030 representa un compromiso común que invita a la colaboración entre gobiernos, organizaciones y ciudadanos para transformar los desafíos globales en oportunidades para el desarrollo sostenible (*United Nations 2023*).

En la Asamblea General de la ONU se adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia (*United Nations 2023*).

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas que contemplan hacer frente a las desigualdades económica, social y problemas ambientales. Al firmar, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para la implementación de estas metas mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más vulnerables (*United Nations 2023*).

Aunque la Agenda implica un compromiso común y universal, cada país enfrenta sus propios retos para conseguir su propio desarrollo sostenible, por lo tanto hay que tener claro que los Estados tienen soberanía plena sobre su riqueza, recursos y actividad económica, y fijará sus propias metas nacionales, teniendo como base los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), disponibles en el texto aprobado por la Asamblea General (*United Nations 2023*).

Uno de los objetivos de esta Agenda 2030 es el objetivo 5 que fija el reto de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Para alcanzarlo se pretende poder reconocer y valorar el trabajo de cuidados y doméstico no remunerado, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en cargos de liderazgo político, económico y público, garantizar la igualdad de derechos a recursos económicos y acceso a la tecnología, y aprobar y reforzar políticas y leyes que promuevan la igualdad de género en todos los niveles (*United Nations 2023*).

6. Conclusiones

Una vez finalizado el trabajo y estudiado todo lo relativo al trabajo a tiempo parcial y su implicación en la conciliación familiar, podemos extraer varias conclusiones:

Primera. La jornada parcial a tiempo concentrado representa una forma de empleo que, bajo la apariencia de flexibilidad, esconde numerosas desigualdades de género arraigadas en el tiempo en nuestra sociedad. Muchas de las medidas propuestas (como los permisos o la reducción de jornada) terminan siendo asumidas principalmente por las mujeres, lo que provoca su desplazamiento a empleos menos valorados y peor remunerados. Hasta que no se entienda la existencia de esta discriminación indirecta entre mujeres y hombres en nuestro sistema social, no se podrá alcanzar una verdadera igualdad en la elección de libre empleo.

Segunda. Aunque normativas como la Recomendación 92/241/CEE establecen principios claros para fomentar la conciliación (servicios de cuidado, permisos parentales, flexibilidad laboral, y corresponsabilidad), no tiene carácter vinculante, lo que significa que su cumplimiento depende de la voluntad política de cada país, generando grandes desigualdades en la práctica entre Estados. Si hacemos una comparativa con el resto de los países europeos, a España le queda un largo camino para conseguir un avance social que junto a las medidas gubernamentales logren acabar con la discriminación indirecta que sufren las mujeres bajo el concepto de “conciliación”.

Tercera. El uso de la modalidad de trabajo a tiempo parcial ha adquirido un carácter involuntario, forzando en ocasiones a los trabajadores, a aceptar trabajos con jornada parcial al no encontrar puestos con jornada completa. Lo que en otros países representa una opción flexible para compatibilizar con otros aspectos de la vida, en nuestro país es una solución forzada por la precariedad. Este problema se debe en parte a la falta de protección legal que sufren los contratos temporales y a tiempo parcial en comparación con los indefinidos, hasta que no se avance con políticas que consigan que la elección de esta jornada sea voluntaria, la jornada parcial seguirá siendo un reflejo de la precariedad y no de la flexibilidad laboral real.

Cuarta. La brecha salarial existente en nuestro país no supone solo que las mujeres estén optando a puestos menos calificados y por ende peor remunerados, sino que trasciende

hasta sus trayectorias profesionales limitando el acceso a puestos de responsabilidad, promociones y reconocimiento, pese a contar con la misma formación. La brecha salarial no solo vulnera la justicia, sino que frena el progreso hacia una sociedad más igualitaria y desperdicia el talento de miles de mujeres. Superarla esta barreira tendría que ser el objetivo principal para lograr un mercado laboral más justo, y no una siempre cuestión secundaria que se intenta evitar. Aunque la obligatoriedad de cuestiones como los planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores a ayudado mucho a esta causa, se necesitan más políticas tanto normativas, como programas que conciencien a la ciudadanía de la existencia de esta desigualdad. Por mucho que se implemente medidas legales, el verdadero cambio no se dará hasta que exista una verdadera “corresponsabilidad” entre hombre y mujeres dentro de la conciliación, y esto depende más de un cambio de pensamiento en nuestra sociedad, que de un incremento masivo de normativa. Por tanto, hasta que los españoles no asumamos que esto es un problema real existente en la actualidad, cualquier normativa que se apruebe para solucionarlo tendrá un impacto muy limitado.

Cinco. Todo lo comentado anteriormente lleva a una situación de continua precariedad tanto el momento donde se está trabajando, como cuando se accede a la pensión de jubilación. No solo afecta a la autonomía económica, reduciendo su margen para decidir, ahorrar, emprender o mantener su independencia, también se refleja en pensiones más escasas y una mayor fragilidad financiera en la vejez. No sería un inconveniente si fuera elección tomada libremente, pero el hecho de que se opte a jornadas a tiempo parcial por falta de jornadas completas o como opción para poder realizar el cuidado de niños, personas dependientes o la realización de tareas del hogar, supone un lastre económico no solo durante la etapa laboral sino también durante la percepción de pensiones de jubilación, provocando que en su mayoría mujeres, vivan con una precariedad no elegida a lo largo de vida.

7. Referencias Bibliográficas

Aceituno, N. F., 2023. *El 47 % de los trabajadores a tiempo parcial lo es porque no consigue un empleo a jornada completa*. El Español / Invertia, 22 septiembre. [en línea] Disponible en: https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20230922/trabajadores-tiempo-parcial-no-consigue-empleo-jornada-completa/796170744_0.html [Accedido: 27 abril 2025].

AS, 2024. *Este es el tiempo máximo que tiene tu empresa para aplicar la nueva jornada laboral de 37,5 horas en España*. [en línea] AS. Disponible en: <https://as.com/actualidad/sociedad/este-es-el-tiempo-maximo-que-tiene-tu-empresa-para-aplicar-la-nueva-jornada-laboral-de-375-horas-en-espana-n-2/> [Accedido: 12 abril 2025].

Autonomy and Alda, 2021. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. [en línea] Autonomy. Disponible en: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf [Accedido: 9 mayo 2025].

Beltran, I., 2022. *¿Qué diferencia hay entre un contrato fijo-discontinuo y un contrato a tiempo parcial tras la reforma del RD Ley 32/2021?* [en línea] Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2022/05/23/que-diferencia-hay-entre-un-contrato-fijo-discontinuo-y-un-contrato-a-tiempo-parcial-tras-la-reforma-del-rdley-32-2021/> [Accedido: 27 abril 2025].

Casado, N., 2024. *Los empleos temporales y parciales condenan a 2,5 millones de trabajadores a la pobreza*. 20 Minutos, 10 junio. [en línea] Disponible en: <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/los-empleos-temporales-parciales-condenan-2-5-millones-de-trabajadores-pobreza-5436559/> [Accedido: 10 mayo 2025].

Cinco Días, 2025. *Las políticas de conciliación hacen crecer los negocios*. Cinco Días, 3 junio. [en línea] Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/companias/2025-06-03/las-politicas-de-conciliacion-hacen-crecer-los-negocios.html> [Accedido: 4 junio 2025].

España, 2019. *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*. [en

línea] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481> [Accedido: 21 abril 2025].

Estatuto de los Trabajadores, 2015. 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. [en línea] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Accedido: 9 abril 2025].

Garrigues, 2023. *Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar: los trabajadores tendrán más permisos retribuidos y más opciones de jornada a la carta*. [en línea] Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevas-medidas-laborales-conciliacion-vida-familiar-trabajadores-tendran-mas-permisos [Accedido: 19 mayo 2025].

García, Y., 2023. *Radiografía del trabajo a tiempo parcial en España: más del 70 % son mujeres*. Newtral, 8 octubre. [en línea] Disponible en: <https://www.newtral.es/trabajo-parcial-mujeres-espana-subempleo/20231008/> [Accedido: 6 junio 2025].

Glasof, 2023. *Jornada concentrada en contratos a tiempo parcial*. [en línea] Disponible en: <https://www.glasof.es/blog/jornada-concentrada-en-contratos-a-tiempo-parcial> [Accedido: 9 abril 2025].

Iberley, 2022. *Contratación de menores de edad*. [en línea] Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/contratacion-menores-edad-14291> [Accedido: 14 mayo 2025].

Laboral Social.com, 2023. TSJ. *Se presume a jornada completa el trabajo a tiempo parcial desempeñado en empresa que no dispone de registro horario*. [en línea] Disponible en: <https://www.laboral-social.com/se-presume-jornada-completa-trabajo-tiempo-parcial-empresa-registro-horario.html> [Accedido: 14 mayo 2025].

Lanbide, 2025. *Preguntas frecuentes sobre contrato fijo-discontinuo y contrato indefinido a tiempo parcial*. [en línea] Disponible en: <https://www.lanbide.euskadi.eus/preguntas-frecuentes-sobre-contrato-fijo-discontinuo-y-contrato-indefinido-a-tiempo-parcial/weblan00-contratar/es/> [Accedido: 8 mayo 2025].

Lomaxim, 2019. *Conciliación laboral y familiar España frente a Europa*. [en línea] Disponible en: <https://www.lomaxim.com/index.php/conciliacion-laboral-familiar-espana-vs-europa/> [Accedido: 20 mayo 2025].

Merino Calle, I. (2016) *La conciliación laboral, personal y familiar en el Derecho internacional y comparado*. Especial referencia al caso español. Revista Electrónica de Direito, nº 1 (febrero). Disponible en: <https://www.cije.up.pt/revistarred>.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025. *Guía sobre el Registro de Jornada*. [en línea] Disponible en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> [Accedido: 1 mayo 2025].

Molina Solé, E., 2022. *La herramienta de valoración de los puestos de trabajo: una medida eficaz en la lucha contra la brecha salarial* [TFG]. Universidad Autónoma de Barcelona. [en línea] Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2022/264421/TFG_EvaMolinaSole.pdf [Accedido: 8 junio 2025].

Nieves, V., 2025. *Por qué el país donde menos se trabaja de Europa es de los más ricos por mucho: la clave no es más sino mejor*. El Economista, 10 junio. [en línea] Disponible en: <https://www.economista.es/empleo/noticias/13407000/06/25/por-que-el-pais-donde-menos-se-trabaja-de-europa-es-de-los-mas-ricos-por-mucho-la-clave-no-es-mas-sino-mejor.html> [Accedido: 3 junio 2025].

Núñez Mejías, J. M., 2025. *Contrato de relevo: qué es, requisitos y diferencias con la jubilación parcial en 2025*. Derecho Virtual, 31 marzo. [en línea] Disponible en: <https://derechovirtual.org/contrato-de-relevo-jubilacion-parcial/> [Accedido: 21 abril 2025].

OIE, 2025. *¿Qué es la jornada a tiempo parcial?* [en línea] Disponible en: <https://www.oie.es/que-es-la-jornada-a-tiempo-parcial/> [Accedido: 20 abril 2025].

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, *por el que se regulan determinadas medidas urgentes en materia de reforma del mercado laboral*. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, 15 de marzo de 2013, pp. 25099–25130. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/03/15/5> [Accedido: 25 abril 2025].

Revista Seguridad Social, 2023. *Equiparación trabajo a tiempo parcial con tiempo completo a partir del 1 de octubre*. [en línea] Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/equiparaci%C3%B3n-trabajo-a-tiempo-parcial-con-tiempo-completo-a-partir-del-1-de-octubre> [Accedido: 2 julio 2025].

Rodríguez Romero, R. M., 2024. *El principio de igualdad retributiva por razón de género tras la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970. La evolución de la noción de retribución*. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8640>

SATSE, 2025. *El empleo a tiempo parcial, una realidad para las mujeres que agranda la brecha salarial*. [en línea] Disponible en: <https://www.satse.es/w/empleo-tiempo-parcial-mujeres-brecha-salarial> [Accedido: 6 junio 2025].

Sesame HR, 2025. *La jornada parcial y los derechos del trabajador*. [en línea] Disponible en: <https://www.sesamehr.es/blog/control-horario/jornada-parcial/> [Accedido: 20 abril 2025].

UGT, 2024. *Informe brecha salarial 2024*. [en línea] UGT. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf> [Accedido: 10 junio 2025].

Universidad de Málaga, 2024. *Principales desafíos ante la discriminación por razón de género y su impacto en el sistema de pensiones español 2024*. [en línea] Disponible en: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/36037/3-9788419145451_1265-1288.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Accedido: 23 junio 2025].

United Nations, 2023. *Gender equality and women's empowerment*. [en línea] Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> [Accedido: 2 julio 2025].

Workmeter, 2020. *La conciliación laboral en España vs otros países europeos*. [en línea] Disponible en: <https://www.workmeter.com/blog/la-conciliacion-laboral-en-espana-vs-otros-paises-europeos/> [Accedido: 19 mayo 2025].