



LA REDEFINICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ERA DIGITAL*

Juan Antonio Altés Tárrega**
Universitat de València

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Transparencia y previsibilidad en el trabajo a tiempo parcial: impacto de la Directiva (UE) 2019/1152. –3. La integración del trabajo en plataformas en el contrato a tiempo parcial. –4. Hacia un contrato *ad hoc* para las nuevas formas de empleo digital. –5. La corrección de la discriminación y del sesgo de género en el trabajo a tiempo parcial; 5.1. Igualdad y proporcionalidad en el tiempo parcial; 5.2. No discriminación por razón de sexo en el tiempo parcial. –6. Conclusiones. –Bibliografía.

RESUMEN

Este trabajo analiza la evolución del contrato a tiempo parcial en España en el contexto de la digitalización del trabajo. Esta modalidad contractual, aunque se presenta como una fórmula conciliadora entre flexibilidad y estabilidad, en la práctica ha derivado en una herramienta de vulnerabilidad laboral, especialmente para mujeres y jóvenes. Se examina el régimen jurídico vigente, el impacto de las reformas laborales y la incidencia de la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Asimismo, se plantea la necesidad de redefinir el contrato a tiempo parcial y de crear una modalidad contractual específica para el trabajo en plataformas digitales, que garantice derechos laborales mínimos sin comprometer la flexibilidad operativa.

* Recibido el 15 de diciembre de 2025. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

** Catedrático de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

This paper examines the evolution of part-time employment contracts in Spain within the context of digital transformation. Although this contractual model theoretically offers advantages in terms of flexibility and work-life balance, it has become a source of labour precariousness, particularly affecting women and young workers. The study reviews the current legal framework, the impact of labour reforms, and the influence of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions. It also proposes the redefinition of part-time contracts and the creation of a specific contractual model for platform-based digital work, aiming to ensure minimum labour rights without undermining operational flexibility.

Palabras clave: contrato a tiempo parcial; trabajo en plataformas digitales; precariedad; discriminación de género; trabajo a llamada.

Key words: part-time contract; platform-based work; precarious employment; gender discrimination; on-call work.

1. INTRODUCCIÓN

A priori el contrato a tiempo parcial constituye una modalidad de trabajo que concede ventajas tanto a las empresas como los trabajadores a la hora de determinar y distribuir el tiempo dedicado al trabajo.

De esta manera, el uso de estos contratos permite a las organizaciones empresariales adecuar de forma más flexible el tiempo de trabajo en función de las cambiantes necesidades de la empresa, mejorando su eficiencia y competitividad. Por otro lado, el contrato a tiempo parcial facilita la compatibilidad entre empleo y otras esferas personales, como la formación o el cuidado familiar o combinar varios empleos con unos márgenes de seguridad adecuados.

Hace ya tiempo que la acomodación del tiempo de trabajo es una demanda compartida por empresas y trabajadores, pero de carácter bidireccional¹. Se contraponen una «flexibilidad empresarial para atender las necesidades sobrevenidas de cambio productivo u organizativo, frente a la flexibilidad opuesta de los trabajadores para poder atender inesperadas y también sobrevenidas obligaciones de atención familiar»²; mientras que el interés empresarial propone una mayor desregulación normativa y amplios

¹ CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», *Revista Jurídica de la ULE*, 4, 2017.

² CRUZ VILLALÓN, J., «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010 [en línea]», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 21, 2010.

márgenes de actuación, el interés de los trabajadores exige un modelo más imperativo, que prevea un haz de derechos y prerrogativas a los trabajadores que limiten la precarización de sus condiciones de trabajo y permitan la conciliación laboral y familiar. Estos modelos antagónicos determinan que las actuaciones legislativas priorizando algunas de estas demandas tengan un efecto negativo sobre la otra.

Las sucesivas reformas laborales en esta materia han tenido un marcado carácter unidireccional. Han flexibilizado el contrato a tiempo parcial para hacerlo más atractivo para las empresas, con el objetivo de incrementar la contratación y reducir el desempleo. Sin embargo, esto ha alterado la función prototípica del ordenamiento jurídico laboral: la tutela del trabajador. El legislador ha asumido un papel de tutela de la empresa, confiando en que el estímulo a la contratación genere crecimiento y atraiga inversión³. Sin embargo, este planteamiento, semejante al adoptado recientemente con el contrato fijo-discontinuo, lejos de alcanzar los fines propuestos⁴, ha repercutido negativamente sobre los potenciales destinatarios de estos empleos. Quienes ocupan puestos con altos niveles retributivos, que podrían elegir esta modalidad para administrar su tiempo, la rechazan porque no se adecua a sus necesidades —por la baja remuneración y la incertidumbre sobre la duración y distribución de la jornada—, mientras que el trabajo a tiempo parcial acaba siendo ocupado en gran medida por quienes no han conseguido un empleo a jornada completa, convirtiéndose así en un factor más de precarización.

En este sentido, hay que destacar que el empleo a tiempo parcial aumenta en mayor porcentaje que el empleo a tiempo completo (el 6,5 % frente al 1,5 %); de hecho, en 2024, de los 455 500 nuevos empleos creados, el 40,3 % correspondió a contratos a tiempo parcial. Pues bien, el tiempo parcial involuntario, aunque ha disminuido en los últimos quince años, afecta al 6,2 % de los empleados, lo que representa casi la mitad del trabajo a tiempo parcial. Los datos de la EPA muestran que se reduce el porcentaje

³ CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», cit., p. 12; GARCÍA TESTAL, E. J. A. ALTÉS TÁRREGA, «Contratación a tiempo parcial, reducción de jornada y crisis económica», en *Crisis, Reforma y Futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010; MIÑARRO YANINI, M., «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 3, 2014, p. 3/23; RUANO ALBERTOS, S., «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 46, 2017, p. 33.

⁴ Aunque en un primer momento la contratación parcial contribuyó a aumentar la contratación, finalmente su mayor contribución ha sido la de aumentar la precarización del mercado de trabajo español, sustituyendo al contrato estable y a tiempo completo —PÉREZ DEL PRADO, D., «El trabajo a tiempo parcial: ¿una solución al problema del desempleo?» [en línea], *Revista de Información Laboral*, 5, 2014, p. 4/9; y RUANO ALBERTOS, S., «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización», cit., p. 44. Así se ha señalado que «parece que una idea siniestra preside los bienintencionados intentos normativos de favorecer la contratación: que si se permiten ciertas condiciones flexibles y/o precarizadas (y, por tanto, más asequibles para la empresa) habrá mayores posibilidades de incorporación al mercado de trabajo, en una versión de la idea de flexiseguridad, cuando menos, poco afortunada» TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta», *Documentación Laboral*, vol. III, 111, 2017, p. 135.

de personas que optaron por este contrato por no encontrar uno de jornada completa y aumentan quienes lo eligen voluntariamente para poder dedicar tiempo a su formación, a los cuidados u otras obligaciones familiares, a causa de enfermedades o, simplemente, porque rechazan un trabajo a jornada completa⁵.

Por otro lado, este tipo de empleo tiene un elevado impacto de género, ya que son las mujeres quienes mayoritariamente desempeñan este tipo de trabajos con una tasa que en la actualidad alcanza el 73 %⁶. La tasa de empleo a tiempo parcial masculino sobre el total de los hombres empleados se sitúa en 6,8 %, mientras que la de mujeres con contrato a tiempo parcial llega al 21,4 %. En buena parte, esta diferencia se vincula al tipo de actividad que se desarrolla mediante estos contratos y a la persistente segregación del mercado laboral. Mientras que el principal motivo de los hombres para elegir un trabajo a tiempo parcial es la formación, el de las mujeres son los cuidados o las responsabilidades familiares (350 000 mujeres frente a 14 000 hombres). Además, hay que desterrar la idea de que se trata de una opción voluntaria, pues más bien se debe a la perpetuación del rol de género tradicional de la mujer⁷. Así se desprende de los datos, pues en torno al 54 % de las mujeres externalizarían este servicio si pudieran, y de ellas hasta un 69 % preferiría trabajar a tiempo completo⁸. No debe extrañar, por tanto, que la doctrina describa el tiempo parcial afirmando que «lleva grabado a fuego y sangre el sesgo de la feminización»⁹, que conlleva altas dosis de precariedad laboral entre el sexo femenino y que aumenta notablemente las posibilidades de la exclusión de la mujer del mercado de trabajo e incluso el riesgo de pobreza y exclusión social, por la imposibilidad de consolidar una pensión digna y la dependencia de otras rentas familiares¹⁰.

⁵ PASCUAL CORTÉS, R., «El tirón del mercado laboral lleva el trabajo a tiempo parcial no deseado a mínimos de 15 años», *El País*, 2025, Madrid, fecha de consulta, 2 octubre 2025, en <https://elpais.com/economia/2025-02-01/el-tiron-del-mercado-laboral-lleva-el-trabajo-a-tiempo-parcial-no-deseado-a-minimos-de-15-anos.html>

⁶ Este y los siguientes datos están extraídos de la siguiente explotación de los datos de la EPA: GORJÓN, L.; S. DE LA RICA; A. OSÉS, *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*, Bilbao, 2024.

⁷ GOÑI SEIN, J. L.; E. SIERRA HERNÁIZ, «El empleo a tiempo parcial desde la perspectiva de género», *Revista de Derecho Social*, 28, 2004, p. 2/15.

⁸ Resultan interesantes los resultados alcanzados en algún estudio, que, en función de las actitudes hacia los roles de género, las preferencias en cuanto al tiempo de trabajo y los motivos que justifican estas últimas, identifican cuatro perfiles distintos de mujeres: el de conciliación; el de habituación; el de escape; y el de supervivencia LAMOLLA, L.; C. FOLGUERA-I-BELLMUNT; X. FERNÁNDEZ-I-MARÍN, «Preferencias de las mujeres en cuanto al tiempo de trabajo: cuestionando los supuestos sobre subempleo, centralidad del trabajo y conciliación entre vida laboral y personal», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, 3, 2021, Open Library of the Humanities.

⁹ CABEZA PEREIRO, J.; J. F. LOUSADA AROCHENA, «El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 4, 2018, p. 430.

¹⁰ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V.; A. M. CABEZAS ARES, «Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis», *Pecunia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, vol. 14, 14, 2012, pp. 208 y 209. Se destaca en este estudio que las políticas de conciliación «ayudan a mejorar la flexibilidad y competitividad de la economía mejorando la calidad de vida de los miembros de la sociedad, reducen los costes de oportunidad de las decisiones de maternidad y garantizan la sostenibilidad a largo plazo del sistema de bienestar». En similar sentido, en SALLADARRÉ, F.; S. B. HLAIMI, «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, 2, 2014, pp. 340 y 341, se pone de manifiesto que «la tasa de pobreza entre los trabajadores a tiempo parcial es por término medio más elevada que entre los tra-

Estas tensiones estructurales del tiempo parcial tradicional se ven hoy amplificadas por la transformación digital del trabajo. La automatización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías aplicadas a la organización del trabajo están modificando la estructura misma del mercado laboral, reduciendo el volumen de trabajo humano necesario y alterando las condiciones en que este se desarrolla. Según estimaciones de la OCDE, entre el 13 % y el 48 % de los empleos en los países miembros se encuentran en ocupaciones que se verán significativamente afectadas por la IA, lo que implica que al menos el 20 % de sus tareas podrá realizarse en la mitad de tiempo. En España, este porcentaje se sitúa en torno al 45 %, aunque con diferencias territoriales notables. El informe matiza que esta automatización no implica necesariamente pérdida de empleos, sino reducción de horas de trabajo y transformación del contenido de las tareas¹¹. Otros estudios sostienen que la automatización y la digitalización no generan, en términos agregados, más desempleo, pues crean nuevos sectores de actividad¹² y aumentar los puestos de trabajo siempre que el proceso de automatización se encuadre en un marco legislativo adecuado que regule la interacción robot-hombre en el puesto de trabajo¹³; sin embargo, no hay consenso, y diversas investigaciones alertan de una posible reducción neta del empleo disponible a medio plazo¹⁴. Estas diferencias se explican por la extrapolación de resultados y la sobrestimación de la automatización. Por ello, no es posible determinar con certeza el impacto neto sobre el empleo, pues va a depender de muchas variables y no todas son previsibles en la actualidad¹⁵.

En cualquier caso, esta realidad reabre el debate sobre el reparto del trabajo, una cuestión que parecía clausurada y que hoy adquiere renovada actualidad ante la evidencia de que la digitalización incrementa la productividad, pero no necesariamente el empleo. El trabajo a tiempo parcial podría dejar de ser una modalidad subordinada. Podría convertirse en un instrumento de redistribución del empleo, si se redefine jurídicamente y se establecen derechos plenos y equivalentes a los del trabajo a jornada completa.

bajadores a tiempo completo en la mayoría de los países observados. Las trabajadoras a tiempo parcial breve podrían, pues, enfrentarse a condiciones económicas todavía más difíciles. En investigaciones posteriores habría que realizar una comparación entre los ingresos de los dos tipos de tiempo parcial. El análisis podría efectuarse al nivel de los hogares, para tener en cuenta otros posibles ingresos de la familia. Para las mujeres que viven en pareja, el papel y el ingreso del cónyuge o compañero pueden influir mucho en sus condiciones de vida y en las decisiones adoptadas en el seno del hogar».

¹¹ OECD, *Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI*, OECD Publishing, París, 2024, p. 120 y ss.

¹² DOMÉNECH, R.; J. R. GARCÍA; M. MONTAÑEZ; A. NEUT, *El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo*, 2017.

¹³ TOP, D., «Artificial Intelligence and the Future of Labour Law», *Acta Universitatis Sapientiae Legal Studies*, vol. 8, 2, 2020, Universitatea Sapientia din municipiul Cluj-Napoca.

¹⁴ RANDSTAD RESEARCH, *IA y Mercado de trabajo en España*, 2024, p. 21.

¹⁵ CES, *La digitalización de la economía: actualización del informe 3/2017*, Consejo Económico y Social, 2021, pp. 20 y 21.

Entre los fenómenos más representativos de esta nueva organización del trabajo se encuentra la expansión de las plataformas digitales. Su desarrollo ha provocado, especialmente tras su progresiva laboralización judicial o legislativa, un significativo aumento de los contratos a tiempo parcial. Estos trabajos son una vía de acceso al mercado laboral para jóvenes, estudiantes y personas con baja cualificación. Esto explica por qué los porcentajes más altos de empleo a tiempo parcial se concentran en el grupo de edad de 16 a 24 años y por qué estos porcentajes se han incrementado con la irrupción de esta forma de empleo, con trabajadores con una media de edad diez años inferior a la del mercado laboral tradicional¹⁶. Sin embargo, ni el tipo de trabajo ni la forma de prestación que exigen estas empresas se ajustan plenamente a la tipología contractual del tiempo parcial, lo que mantiene el riesgo de seguir buscando fórmulas de trabajo autónomo o incluso de economía sumergida.

Además, hay que añadir el fraude en el uso del contrato a tiempo parcial que, en demasiadas ocasiones, se ha venido utilizando para encubrir jornadas ampliadas o completas¹⁷.

De esta manera, este estudio se propone examinar la redefinición del trabajo a tiempo parcial en el marco de la economía digital, atendiendo tanto a las transformaciones estructurales del mercado de trabajo derivadas de la automatización y la inteligencia artificial, como a la necesidad de preservar los principios tuitivos del Derecho del Trabajo. Se parte de la idea de que la configuración actual del contrato a tiempo parcial resulta insuficiente para dar respuesta a las nuevas formas de prestación laboral, al no conciliar de manera equilibrada las exigencias de flexibilidad empresarial con la garantía de condiciones laborales dignas, ni como respuesta de trabajo decente en un no muy lejano horizonte de menos tiempo de trabajo. De ahí que resulte inaplazable una revisión de su régimen jurídico que permita reorientar esta modalidad contractual como un verdadero instrumento de redistribución del empleo y de promoción del trabajo decente en la era digital.

En este contexto, el análisis se inicia con un sucinto repaso de su régimen jurídico y un examen del marco normativo europeo que ha incidido en la configuración de esta modalidad contractual. La Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, introduce importantes correcciones destinadas a limitar la imprevisibilidad del trabajo y reforzar la seguridad jurídica de los trabajadores, especialmente en sectores afectados por la digitalización y el trabajo en plataformas. La propuesta de transposición al ordenamiento español de estas directrices sirve de punto de partida idóneo para valorar el alcance de las reformas necesarias en el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

¹⁶ TODOLÍ SIGNES, A.; J. M. SÁNCHEZ OCAÑA; A. KRUIHOF AUSINA, *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades*, Valencia, 2019, pp. 57 y 58.

¹⁷ RUANO ALBERTOS, S., «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización», cit., p. 42.

2. TRANSPARENCIA Y PREVISIBILIDAD EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: IMPACTO DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152

Actualmente, y tras las sucesivas reformas, esta modalidad contractual ofrece amplios márgenes de adaptación a las necesidades reales de mano de obra. Esta cualidad del contrato parcial se proyecta especialmente en el sector terciario de la actividad económica, aunque la afirmación es igualmente extensible a otros sectores de actividad.

En primer lugar, el contrato a tiempo parcial se define como aquel celebrado por un número de horas —diarias, semanales, mensuales o anuales— inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Basta, por tanto, con que la jornada pactada sea una hora inferior a la correspondiente al contrato a tiempo completo para estar ante una relación laboral a tiempo parcial.

En segundo lugar, las múltiples fórmulas de distribución de la jornada amplían notablemente el margen de flexibilidad. Así, junto con el contrato a tiempo parcial consistente en realizar regularmente una jornada diaria inferior (contrato a tiempo parcial horizontal) conviven otras posibilidades, pues, de acuerdo con el art. 12.1 ET, la prestación de servicios se puede llevar a cabo «*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*», esto es, reduciendo los días de servicio (contrato a tiempo parcial vertical) o combinando ambas posibilidades (distribución mixta)¹⁸.

En tercer lugar, esta amplia flexibilidad se apoya en el régimen jurídico de las horas complementarias. La posibilidad de ampliar la jornada ordinaria en el contrato a tiempo parcial ha sido siempre objeto de polémica y, sin embargo, el legislador ha recurrido de forma reiterada a esta figura como vía para dotar al contrato de mayor versatilidad¹⁹, bien levantando en algún momento la tradicional prohibición de realizar horas extraordinarias en estos contratos, o bien facilitando el acceso a las horas complementarias.

El actual régimen jurídico del pacto de horas complementarias proviene de la reforma implementada por el RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, y se encuentra regulado en el art. 12.5 ET. Esta disposición normativa elevó el límite de horas complementarias que pueden pactarse por escrito con los trabajadores que tengan una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas, permitiendo además que la negociación co-

¹⁸ STS, de 14 de mayo de 2007, Rec. 85/2006.

¹⁹ LOUSADA AROCHENA, J. F., «El trabajo a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 162, 2014, p. 129; MIÑARRO YANINI, M., «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit.; PALOMINO SAURINA, P., «Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 191, 2016, p. 130.

lectiva lo amplíe —aunque no lo reduzca— hasta el 60 % de las horas ordinarias. Asimismo, se eliminó la preferencia del convenio colectivo sectorial, priorizando el de empresa, sobre el que los empresarios tienen mayor capacidad de control y negociación. Junto a la ampliación de los límites de horas que pueden contratarse, se redujo el plazo de preaviso para su realización —de siete a tres días—, cuyo incumplimiento por la empresa faculta al trabajador a negarse legítimamente a realizarlas. Esta reducción incrementa la discrecionalidad empresarial y refuerza la asimetría contractual²⁰.

Por otro lado, la reforma introdujo la posibilidad de pactar horas complementarias en los contratos temporales a tiempo parcial. Con ello, se precariza aún más la situación de estos trabajadores, ya que desaparece el incentivo empresarial para formalizar contratos indefinidos a fin de recurrir a las horas complementarias²¹. Además, dada su posición de mayor vulnerabilidad, la amenaza de no renovación del contrato puede condicionar la «voluntariedad» del pacto²².

Sin duda, la principal novedad —y toda una declaración de intenciones en favor de la flexibilidad— fue la incorporación de las denominadas horas complementarias voluntarias, que pueden ofrecerse al trabajador en cualquier momento e independientemente de que exista o no un pacto previo de horas complementarias. La voluntariedad se enfatiza al precisar que «la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable» (art. 12.5.f ET). En este caso, sí se exige la existencia de un contrato indefinido y una jornada ordinaria mínima de diez horas semanales en cómputo anual.

El volumen máximo de horas voluntarias es menor que el de las pactadas: no puede superar el 15 % de las horas ordinarias contratadas, ampliables hasta el 30 % mediante negociación colectiva (art. 12.5.g ET). No obstante, el papel atribuido al convenio colectivo dista del que debería tener, pues lejos de actuar como un instrumento de mejora de las condiciones laborales, puede propiciar una reforma *in peius*²³.

Debe señalarse que estas horas no computan a efectos del límite de las horas complementarias pactadas (art. 12.5.g ET). En ningún caso, sin embargo, puede superarse el tope legal de trabajo a tiempo parcial (art. 12.4.c ET), esto es, que la suma de las horas ordinarias, complementarias pactadas y voluntarias equivalga a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

²⁰ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad», *Lex Social*, vol. 9, 2, 2019, p. 549.

²¹ TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna *quasi absoluta*», cit., p. 139, quien habla de una «precariedad al cuadrado» para definir a los trabajadores temporales a tiempo parcial.

²² MIÑARRO YANINI, M., «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», cit., pp. 4/23.

²³ ESPIN SÁEZ, M., «El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo», *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, vol. 31, 1, 2015, pp. 12/18, fecha de consulta en [_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Con este régimen jurídico, el empresario puede contratar únicamente las horas mínimas necesarias —siempre que se superen las diez horas semanales en cómputo anual— (arts. 12.5.b y g ET), lo que actúa como un freno parcial a la precarización²⁴. El resto de la jornada puede cubrirse mediante horas complementarias, que en conjunto pueden alcanzar el 45 % de la jornada ordinaria contratada y, si el convenio colectivo eleva el límite, hasta el 90 %. De esta forma, se permite que el trabajador realice una jornada casi equivalente a la completa, pero con una gran discrecionalidad empresarial en su concreción, pues si, tras un periodo de mayor actividad en que se haya exigido el cumplimiento del pacto de horas complementarias, la carga de trabajo disminuye, el empresario puede revertir la situación y exigir solo la jornada inicialmente convenida²⁵.

En este contexto, el trabajador a tiempo parcial se encuentra desprotegido y asume una carga excesivamente onerosa, alejada de las ventajas teóricas de este modelo contractual. En efecto, mientras los horarios regulares y la previsibilidad del tiempo de trabajo favorecen la conciliación y el bienestar de las personas trabajadoras, la falta de certidumbre que caracteriza a esta figura —y a otras similares— impide alcanzar un equilibrio efectivo entre la vida personal y laboral²⁶.

En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, se orienta a poner límites a la imprevisibilidad del trabajo, fenómeno acentuado por la digitalización de las relaciones laborales y, especialmente, por el auge del trabajo en plataformas en línea. Sin embargo, la norma adopta una posición ambivalente ante estas nuevas formas de empleo: por un lado, reconoce la necesidad de reforzar la transparencia y la previsibilidad mediante obligaciones de información y comunicación previa de las condiciones esenciales de trabajo; pero, por otro, evita demonizar la flexibilidad, valorando su potencial como motor de innovación y creación de empleo. La Directiva no busca restringir la flexibilidad, pretende integrarla en un marco de equilibrio capaz de garantizar tutela sin comprometer la adaptación empresarial. Se trata, en este sentido, de una apuesta por la modernización del Derecho del Trabajo europeo, que busca preservar sus principios protectores en un contexto de transformación tecnológica y productiva.

²⁴ PALOMINO SAURINA, P., «Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial», cit., p. 5/11; SIRVENT HERNÁNDEZ, N., «El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16 / 2013, de 20 de diciembre», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 15, 2016, p. 3/21.

²⁵ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad», cit., p. 551.

²⁶ En este sentido TERRADILLOS ORMAETXEA, E., «Del calendario laboral al patrón de trabajo previsible e imprevisible del tiempo de trabajo», en Eduardo Román Vaca (ed.) *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Junta de Andalucía, 2024, citando un Estudio de Eurofund que ha demostrado que los horarios regulares y la predictibilidad del tiempo de trabajo favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar y aumentan el bienestar de los trabajadores.

La Directiva imponía a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para su cumplimiento a más tardar el 1 de agosto de 2022. En España, transcurrido el plazo sin haberse culminado la transposición, se impulsó el Proyecto de Ley 121/000008, de 2024, de modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones en materia laboral, para adaptar el ordenamiento interno a las exigencias de la directiva. El texto se tramitó por el procedimiento de urgencia, aunque, a la fecha de este estudio, la tramitación no ha concluido, exponiendo a nuestro país al riesgo de sanción por parte de la Comisión Europea.

El Proyecto introduce reformas en el art. 12 ET que pretenden transponer los artículos 4.2.m y 10 de la norma comunitaria, relativos, respectivamente, a la información sobre los patrones de trabajo y a la previsibilidad mínima del empleo²⁷.

Así, el nuevo art. 12.5.c ET exige que el pacto escrito de horas complementarias incluya, además del número de horas, «una indicación de los días y horas de referencia» en los que la empresa puede requerir los servicios del trabajador. Esta información, conforme a la disposición transitoria segunda del Proyecto, deberá comunicarse también a los trabajadores con contrato en vigor que dispongan de un pacto de horas complementarias, siempre que no la tengan ya especificada, en el plazo de un mes desde la solicitud.

La noción de «días y horas de referencia» se define en el art. 2.b de la disposición europea como «*los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador*». Esta precisión impide fórmulas genéricas —como «cualquier día laborable»—, pero deja abierta la cuestión del grado de concreción exigido, pues no queda claro si debe fijarse la fecha exacta o bastan designaciones más amplias (por ejemplo, «los quince primeros días de cada mes» o «los martes y jueves»).

Por otro lado, el plazo de preaviso para solicitar la realización de horas complementarias se mantiene en tres días, considerándose «razonable» conforme a la directiva, aunque se suprime la facultad del convenio colectivo de reducirlo, a fin de garantizar el cumplimiento del estándar comunitario. Asimismo, se incorpora el derecho del trabajador a mantener su retribución si la empresa cancela las tareas asignadas sin respetar el plazo de preaviso, conforme al art. 10.3 del texto comunitario.

En consecuencia, si la empresa exige o cancela tareas con menos de tres días de antelación respecto de los días y horas de referencia, el trabajador podrá negarse legítimamente a realizarlas o, en caso de cancelación, conservar la retribución correspondiente. Esta previsión refuerza la seguridad jurídica y armoniza parcialmente la normativa interna con los estándares europeos, aunque de forma limitada.

²⁷ Obviamente, cabe la posibilidad de que el texto definitivo sea distinto por efecto de las enmiendas que se han realizado.

Asimismo, para aumentar la garantía de previsibilidad, pero también para evitar abusos en la contratación a tiempo parcial, se realizan otras dos modificaciones en el régimen jurídico del tiempo parcial.

En primer lugar, el art. 12.4.c ET, prescribe que en el registro de la jornada diario se incluya «*el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona*».

En segundo lugar, en el art. 12.4.e ET se veta cualquier posibilidad de modificar unilateralmente o por la vía del art. 41 ET al alza o a la baja «*las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial*». Esta prohibición, según señala la exposición de motivos de la norma, unida a la ya existente para la posible conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial o viceversa busca equiparar las garantías de estos trabajadores en términos de previsibilidad de condiciones de trabajo con la de los trabajadores a tiempo completo.

A mi juicio, la transposición no resulta completa ni plenamente coherente con el espíritu de la directiva, especialmente en lo relativo a las horas complementarias voluntarias, que continúan carentes de una regulación suficiente en términos de previsibilidad. No se establece si estas deben ajustarse al patrón de días y horas de referencia, ni se exige un preaviso mínimo para su oferta o cancelación, ni la correspondiente compensación económica en caso de incumplimiento. Tampoco puede justificarse esta omisión en la supuesta «voluntariedad» del trabajador, dado que, en la práctica, su aceptación se encuentra condicionada por la dependencia económica y la gestión algorítmica propia de las plataformas en línea, en las que el rechazo de un encargo puede dar lugar a perder futuras ofertas.

3. LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Esta regulación del contrato a tiempo parcial ha llevado a algunos autores a cuestionarse si, más que una modalidad contractual, constituye una fórmula flexible de organización del contrato de trabajo²⁸. La amplia flexibilidad interna en la organización del tiempo de trabajo aproxima su régimen jurídico al de los contratos a llamada y, aunque se mantienen algunos límites que permiten considerar que aún no se ha alcanzado ese punto —como la fijación contractual de la distribución de la jornada ordinaria y la contratación de un número mínimo de horas para habilitar la realización de horas complementarias—, las sucesivas reformas parecen haber querido recrear, a la española, el modelo alemán de los *minijobs*²⁹. Esta convergencia hacia modelos de empleo alta-

²⁸ ESPIN SÁEZ, M., «El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo», cit., p. 151.

²⁹ ARUFE VARELA, A., «Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el trabajo marginal español», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 155, 2012, p. 17 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta», cit., pp. 136 y 138.

mente flexibles permite preguntarse si el contrato a tiempo parcial podría servir como vía de integración jurídica del trabajo en plataformas digitales.

En consecuencia, esta modalidad contractual podría, en principio, dar cobertura a la integración laboral del trabajo en plataformas en línea. En este sentido, la doctrina laboral, al analizar las resoluciones judiciales que resolvieron a favor de la laboralidad de estas relaciones de trabajo, con anterioridad a la STS de 25 de septiembre de 2020, Rec. 4746/2019 y a la denominada Ley Rider (Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales), señaló que, tratándose de relaciones de trabajo de jornada muy reducida, debe considerarse a los repartidores como trabajadores a tiempo parcial, sin que quepa aplicar la presunción de jornada completa del art. 8 ET. En cualquier caso, en atención a la diversidad y variabilidad del tiempo de trabajo efectivo en los supuestos objeto de conflicto, con jornadas medias entre 13 y 26 horas semanales en algún caso o, en otros, con repartidores que tienen tiempo de trabajo entre 32 y 62 horas en semanas consecutivas o entre 33 horas y 55 horas en meses consecutivos, los mecanismos de ampliación mediante horas complementarias y la distribución irregular de la jornada no logran dar cabida a esta flexibilidad estructural³⁰.

El problema se reproduce cuando este tipo de empresas pretenden aplicar desde el inicio de la relación la normativa laboral ordinaria. Los límites de las horas complementarias, aunque son muy laxos, no permiten una flexibilidad extrema. La lógica lleva a pensar que, en estas actividades, la empresa tenderá a contratar una jornada ordinaria mínima para cubrir el máximo de pedidos posibles con horas complementarias.

Tabla 1. *Límites jornada ordinaria + complementaria*³¹

	Max legales horas complementarias			Max Convencionales
Horas/semana contratadas	pactadas (30 %)	voluntarias (15 %)	Total	Total (60 % + 30 %)
10	3	1,5	14,5	19
15	4,5	2,25	21,75	28,5
20	6	3	29	38
25	7,5	3,75	36,25	47,5
30	9	4,5	43,5	57

³⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», *Documentación Laboral*, vol. III, 121, 2020, p. 115.

³¹ Fuente: elaboración propia a partir del art. 12.5 ET.

En este sentido, una jornada de 10 horas semanales permite, de acuerdo con los límites legales de las horas complementarias pactadas y voluntarias, alcanzar una jornada de 14,5 horas semanales, que puede llegar a ser de 19 horas si, por convenio colectivo, se amplían dichos límites. Para lograr un mayor tiempo de trabajo de disponibilidad según pedidos, que acerque la suma de todas las horas a una jornada ordinaria, se requiere contratar al menos 25 horas si no se han aumentado los límites legales o 20 si existe una cláusula negocial que los amplíe.

Sin embargo, los tiempos de conexión y trabajo efectivo en las plataformas en línea son muy fluctuantes —se han señalado oscilaciones que van de menos de dos horas semanales a más de 70 o de menos de una hora diaria a más de siete diarias, con diferencias de hasta 30 horas semanales entre un periodo y otro, jornadas medias de 24,5 horas a la semana³², aunque en la actualidad se pone el acento en el sector de los *riders* en la realización de jornadas cercanas o que superan las 40 horas semanales para cumplir con el algoritmo— y que tienden a realizarse en horarios no convencionales, especialmente por la noche y por la tarde. A ello se suma que los tiempos de espera o disponibilidad, que en el caso de los *riders* deberían computarse como tiempo de trabajo efectivo conforme a las previsiones para el sector del transporte de los arts. 8 y ss. del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo³³, no siempre son retribuidos —de nuevo se constata una variación entre el tiempo dedicado al trabajo en plataformas y el tiempo retribuido—, y que el pago por unidad de obra dificulta vincular la remuneración al tiempo realmente trabajado, afectando al principio de correspondencia entre tiempo y salario.

Esta situación pone en evidencia que el contrato a tiempo parcial, incluso en su versión más flexible, no satisface las necesidades de organización ni las dinámicas productivas de las plataformas digitales. De hecho, la aplicación de estas reglas laborales y sus rigideces, aun dentro de su flexibilidad, ha llevado a las empresas de *riders* que han optado por la laboralización a demandar a aquellas que mantienen contratos de trabajo autónomo, alegando la ventaja competitiva derivada de un menor coste laboral como vulneración del derecho de la competencia³⁵.

³² BERG, J.; M. FURRER; E. HARMON; U. RANI; M. S. SILBERMAN, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, Ginebra, 2019, p. 72.

³³ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», cit., p. 115.

³⁴ BERG, J. Y otros, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, cit., p. 72.

³⁵ La SJM Barcelona 2 de 10 de julio de 2025, s. 166/2025 que resolvió este asunto que no puede concluirse que la normativa laboral no tiene por objeto regular la actividad concurrencial, sino las relaciones entre empleador y trabajador, por lo que no puede considerarse una infracción de norma con relevancia en el ámbito de la competencia desleal. Sobre las diatribas y sofismas el Juez en relación con la laboralización de estas relaciones recomendando la lectura de MORALES ARAGÓN, A., «Una visión de la sentencia 166/2025 del juzgado de lo mercantil n.º 2 de Barcelona: *Ne supra crepidam sutor iudicare*», *Briefs AEDTSS*, 79, 2025, fecha de consulta en <https://www.aedtss.com/una-vision-de-la-sentencia-166-2025-del-juzgado-de-lo-mercantil-no-2-de-barcelona-ne-supra-crepidam-sutor-iudicare/>

En fin, en esta tesitura, se seguirán explorando vías alternativas para evitar reconducir estas relaciones al marco laboral, como la detectada recientemente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que la plataforma digital contrata laboralmente a un *rider*, que es quien recibe formalmente los pedidos, pero que los deriva a otros *riders* «en la sombra», quedándose un porcentaje de lo que abona la plataforma³⁶. Para impedir estas y otras desviaciones sería necesario plantearse si el Derecho del Trabajo debe continuar adaptando las figuras contractuales existentes o, por el contrario, crear un nuevo tipo contractual específico para estas realidades digitales, capaz de mantener la coherencia del sistema, garantizar una protección mínima y, al mismo tiempo, preservar la viabilidad económica de las plataformas. Es necesario una regulación *ad hoc* que combine flexibilidad organizativa con garantías laborales. Solo así se evitará que la integración de estos trabajos derive en nuevas formas de precariedad o en la desnaturalización del propio Derecho del Trabajo.

4. HACIA UN CONTRATO *AD HOC* PARA LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO DIGITAL

Pues bien, siguiendo con la argumentación que se acaba de plantear la opción de regular *ex novo* un contrato de trabajo adecuado a estas nuevas formas de empleo trae inevitablemente a la palestra el contrato a llamada y su regulación en España.

Como es sabido, este tipo de trabajo se caracteriza por el hecho de que el trabajador no tiene unas condiciones de trabajo ciertas y determinadas, no existe una jornada, ni un horario de trabajo preestablecido; de hecho, el trabajador se encuentra a disposición del empresario que es quien asigna los servicios en función de las necesidades de la empresa y que, además, sólo abona las horas efectivamente trabajadas. Hasta el auge de las plataformas digitales este tipo de trabajo era típico de sectores en los que la demanda suele fluctuar, como la hostelería, la venta minorista, la sanidad, la construcción y otros similares.

La inestabilidad y precariedad de este trabajo, que en su máxima expresión conlleva la inexistencia de una carga laboral mínima, de una programación del trabajo y de una retribución mínima garantizada, ha traído consigo una regulación muy heterogénea en el derecho comparado, con países que no lo permiten, pasando por otros que lo regulan, estableciendo ciertas reglas para proteger a los trabajadores, a otros en los que se permite su utilización en su forma más extrema, como es el caso de los denominados contratos *zero hours* del Reino Unido, en los que, prácticamente, el compromiso del trabajador de disponibilidad no tiene una contraprestación empresarial de encargar un mínimo de horas de trabajo, o de Países Bajos, aunque, en este último caso, se establece una retribución mínima para los trabajadores.

³⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., «El auxilio ¿ilegal? entre *riders*: nuevas formas de precarización de la relación laboral», *Briefs AEDTSS*, 102, 2025.

Evidentemente, el trabajo a llamada se ajusta a las necesidades de las plataformas digitales, cuyos servicios dependen de la demanda de los usuarios de la plataforma. Además, en estos entornos se introduce un nuevo factor de precarización, puesto que el servicio se traduce normalmente en microencargos o microtrabajos que, como muy acertadamente se ha señalado «incrementan igualmente esta imprevisibilidad de la intensidad y del momento de ejecución de la actividad empresarial»³⁷. De esta manera, este tipo de organizaciones empresariales, en función de la regulación propia de cada país ha optado por estos modelos de trabajo atípico o por fórmulas de trabajo autónomo o parasubordinado que, como hemos visto que ha sucedido en España se han considerado fraudulentas por esconder relaciones de trabajo subordinadas.

Pues bien, como se ha advertido, la realidad es que el «trabajo a llamada ha venido para quedarse, aunque lo sea en ámbitos muy concretos», por lo que para evitar que estas relaciones se deriven a falsas relaciones de trabajo autónomo o, aun legales, altamente vulnerables o mediante contratos laborales ya existentes que por no estar pensados para estos trabajos alteran notablemente el necesario equilibrio en escenario de falta de contrapesos en los intereses de las partes, se hace necesario acometer su regulación, si bien, con el fin de no repetir errores, no había que perder de vista las experiencias llevadas a cabo en otros países de nuestro entorno jurídico.

En Italia la regulación del denominado trabajo intermitente o a llamada, tiene como base el trabajo fijo-discontinuo propio de sectores como la hostelería, el turismo y más recientemente los trabajos surgidos de la *gig economy*. En estos sectores proliferaba el trabajo irregular y con estos contratos se pretendía aflorar este trabajo sumergido, ofertándolo a colectivos con problemas para acceder al mercado de trabajo, como son los jóvenes o mayores desempleados. De esta manera se configura una relación laboral con un régimen jurídico muy flexible, que la negociación colectiva debe concretar, para hacerlo atractivo a las empresas, que, sin embargo, como demuestran las estadísticas no ha cumplido con su objetivo de acabar o disminuir con el trabajo irregular³⁸.

En Alemania, el contrato *Arbeit auf Abruf* (trabajo a la orden o trabajo a llamada) se configura como un contrato a tiempo parcial flexible similar al trabajo fijo-discontinuo de fechas inciertas, que regulaba el art. 16 ET, pero con un régimen jurídico más protector³⁹.

Parte de la doctrina, ha visto en esta última regulación, ampliando las garantías, una base para regular el contrato a llamada en España. Se trataría de establecer una

³⁷ CRUZ VILLALÓN, J., «Regular el trabajo a llamada», *ON Economía*, 2024, Barcelona.

³⁸ ESTEVE-SEGARRA, A., «Una valoración crítica del contrato de trabajo intermitente o a llamada en Italia», *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, 3, 2021, Universidad Carlos III de Madrid, p. 44.

³⁹ MARTÍNEZ GIRÓN, J.; A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo S. L., Oleiros (La Coruña), 2007, p. 26.

variante adaptada del contrato a tiempo parcial, especialmente diseñada para entornos digitales, que conjugue una jornada mínima garantizada y adecuadamente retribuida con un número de horas complementarias de aceptación verdaderamente voluntaria, y que, además, admita una pluralidad de interrupciones dentro de la jornada diaria.

La distribución de la jornada mínima podría configurarse con una flexibilidad superior a la actual, incluso más allá de los márgenes previstos en el artículo 12 ET, pero siempre bajo la premisa de que el trabajador conserve la capacidad de anticipar su disponibilidad: por ejemplo, a través de un sistema en el que sea él quien comunique periódicamente (de forma semanal o mensual) las horas o franjas en que está dispuesto a trabajar. Este mecanismo permitiría conciliar la flexibilidad operativa de las plataformas con el derecho a la autonomía temporal y la conciliación de la vida personal y familiar.

Este modelo debería incorporar las garantías de transparencia y previsibilidad mínima establecidas en los artículos 10 y 11 de la Directiva (UE) 2019/1152, relativas a los contratos de trabajo a demanda o de guardia, reforzadas con mecanismos de control frente a la discrecionalidad algorítmica en la asignación de tareas y horarios. En este sentido el régimen jurídico propuesto debería integrar coherentemente la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas y el Reglamento (UE) 2024/1689 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, de aplicación transversal a los sistemas algorítmicos utilizados para gestionar el trabajo. De esta manera, habría que incorporar al régimen jurídico contractual mecanismos de transparencia algorítmica, supervisión humana y evaluación del impacto en las condiciones de trabajo, así como reconocer el derecho del trabajador a una explicación comprensible de las decisiones automatizadas que afecten a su jornada, remuneración o continuidad contractual.

Asimismo, debería incluirse una garantía efectiva de compatibilidad con el pluriempleo o la pluriactividad, en línea con el artículo 9 de la citada Directiva, a fin de reducir la imprevisibilidad de los ingresos y reforzar la seguridad económica del trabajador.

En el plano de la protección social, sería preciso articular un sistema de cotización proporcional tanto al tiempo efectivamente trabajado como a los períodos de disponibilidad requeridos por el empleador, con un esquema de protección contributiva y asistencial equilibrado que evite la creación de nuevas brechas de protección o desigualdades entre trabajadores digitales y tradicionales.

Ciertamente con esta regulación, a mi juicio, se alcanzarían algunos efectos positivos, pues hay que tener en cuenta que la prohibición del contrato a llamada, por sí sola, no es suficiente para erradicarlo y que en nuestro país son muchos los trabajadores que de facto prestan servicios bajo las características de este tipo de contratos sin beneficiarse de las garantías que instala la norma europea⁴⁰.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 706.

Además, se habilitaría un contrato que permitiría a las empresas que operan en plataformas digitales acomodarse al régimen jurídico-laboral, pues, aunque es cierto que la actuación de la Inspección de trabajo y las instancias judiciales están logrando este objetivo, se hace sobre la base, a mi juicio equivocada, de que toda relación de trabajo que se desarrolla con la intermediación de una plataforma digital es una relación laboral.

Y, finalmente, se posibilitaría una reforma del contrato a tiempo parcial muy necesaria para eliminar su carácter precarizador y potenciador de discriminaciones por razón de género que se ha ido acentuando al compás de las reformas de su régimen jurídico, dotándolo de mayor flexibilidad para aumentar su atractivo empresarial, sin prestar atención a los incentivos que llevan a los trabajadores a decantarse por estos contratos, como es la conciliación de la vida laboral con otros intereses familiares o personales del trabajador.

5. LA CORRECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL SESGO DE GÉNERO EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Como se ha adelantado en diversas ocasiones en este estudio las reformas en la contratación parcial en España han resultado asimétricas, privilegiando su uso por las empresas, pero no han atendido a las demandas de los trabajadores. Sin embargo, como nos recuerda la doctrina⁴¹, 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 (AMTTP)⁴², que se usa para legitimar esta forma de actuar (cláusula 5.1.a), tiene también el objetivo normalizar el trabajo a tiempo parcial y hacerlo atractivo a los trabajadores. Por ello, entre otras motivaciones, el Considerando 11 de la misma expresa la voluntad de las partes sociales firmantes del Acuerdo de eliminar las «discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial y contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores». De esta manera, la fórmula española, como muy gráficamente se ha expresado, más que flexiseguridad ha ofrecido flexirriesgo⁴³.

En este sentido, para resituar el equilibrio de intereses de las partes en el contrato a tiempo parcial requiere, por un lado, revisar la flexibilidad empresarial, lo que permite al trabajador organizar mejor su vida privada y laboral y prever sus necesidades de

⁴¹ CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», cit., p. 12.

⁴² Sobre esta directiva LLOMPART BENNÀSSAR, M., «La prestación de trabajo de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial», en Juan Gil Plana (ed.) *La construcción internacional y europea del derecho social*, Laborum, Murcia, 2025, p. 386 y ss.

⁴³ BLÁZQUEZ CUESTA, M.; J. MORAL CARCEDO, «El empleo a tiempo parcial femenino. “Flexirriesgo” en cinco países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, 2, 2014; TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta», cit., p. 134.

tiempo en cada una de estas facetas y seguramente dotarles de específicos que permitan mayor control sobre su tiempo de trabajo, aumentando o disminuyendo su jornada, con el fin de lograr un contrato a tiempo parcial «sobre unas bases voluntarias»⁴⁴.

Pero, por otro lado, es igualmente importante evitar que los trabajadores a tiempo parcial posean condiciones laborales más desfavorables que las que tiene un trabajador a tiempo completo. Para ello, nuestra legislación incluye dos mecanismos de garantía que han dado algunos frutos como a continuación se pone de relieve.

5.1. Igualdad y proporcionalidad en el tiempo parcial

El AMTTP tiene como principal objetivo «garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parciales» (Cláusula 1.^a). Con este fin, en la Cláusula 4 se establece que, *«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»*. Ahora bien, como excepción, además de la existencia de razones objetivas, se permite la aplicación del principio pro rata temporis cuando resulte adecuado.

La norma española recoge estos postulados es el art. 12.4.d ET, que sanciona este principio de igualdad y reconoce a los trabajadores a tiempo parcial los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si bien se aplicará el denominado principio de proporcionalidad, cuando corresponda por su naturaleza, en función del tiempo trabajado. Los conflictos por tanto deben resolverse valorando si un determinado derecho admite una aplicación proporcional y si, efectivamente, se lleva a cabo de forma proporcionada.

La jurisprudencia del TJUE, con base en este principio, ha neutralizado, por ejemplo, determinadas interpretaciones perjudiciales para los trabajadores a tiempo parcial, como por ejemplo establecer un número de horas homogéneo para de forma homogénea para todos los trabajadores, lo que impedía que quienes trabajaban a tiempo parcial pudieran alcanzarlo aun realizando horas extraordinarias⁴⁵; ha validado otras en materia de vacaciones⁴⁶ o en relación con la protección del FOGASA por el impago de salarios, reduciendo proporcionalmente el límite del importe asegurado⁴⁷; y ha admitido la modulación de ciertos complementos que no retribuyen trabajo efectivo como los establecidos por hijo a cargo⁴⁸.

⁴⁴ CABEZA PEREIRO, J.; J. F. LOUSADA AROCHENA, «El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos», cit., p. 429.

⁴⁵ STJUE de 19 de octubre de 2023, C-660/20 (Asunto *Lufthansa CityLine*).

⁴⁶ STJUE de 24 de abril de 2008, C-55/07 y C 56/07 (Asunto *Michaeler*); y STJUE de 8 de noviembre de 2012, C 229/11 y C 230/11 (Asunto *Heimann*).

⁴⁷ ATJUE de 3 de marzo de 2021, C-841/19 (Asunto *JL / Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*).

⁴⁸ STJUE de 5 de noviembre de 2014, C 476/12 (Asunto *Österreichischer Gewerkschaftsbund y Verband Österreichischer Banken und Bankiers*).

A nivel interno el Tribunal Supremo también ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la aplicación de este principio, diferenciando entre aquellos derechos que considera indivisibles, y que deben de disfrutarse en condiciones de igualdad con los trabajadores a tiempo completo y los que permiten su división, en cuyo caso se aplican las reglas de la proporcionalidad⁴⁹. Conforme a ello, se ha aplicado la regla de la proporcionalidad a los salarios y a otros derechos que por su naturaleza sean medibles y se ha exceptuado en relación con ciertos complementos que no se vinculan al tiempo de trabajo realizado⁵⁰ y ayudas como las de escolaridad, por cargo de minusválidos, seguros de vida y de accidentes, etc.⁵¹.

El criterio de la divisibilidad del derecho y su disfrute proporcional ha sido tenido en cuenta en muchas ocasiones, tanto en relación con retribuciones salariales⁵², como extrasalariales⁵³. De hecho, el Tribunal Supremo entiende que esta regla resulta de aplicación imperativa siempre que sea posible, independientemente de que dicha previsión se haya establecido o no en la norma aplicada⁵⁴.

⁴⁹ Véase CALLAU DALMAU, P., «Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial», *IUSLabor*, 1, 2018.

⁵⁰ STS de 1 de octubre de 2020, Rec. 238/2018.

⁵¹ STS de 15 de septiembre de 2006, Rec. 103/2005. Anteriormente, la STS de 11 de mayo de 1998, Rec. 3879/1995, reconoció el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a percibir íntegramente el seguro de vida e incapacidad concertado por la empresa. Contrariamente, la STS de 5 de mayo de 2006, Rec. 18/2005, avaló el disfrute proporcional en relación con ayudas escolares, de guardería, por hijos con minusvalía, por escolarización en un centro especial y por estudios, afirmando tajantemente que «*todos los beneficios reconocidos a los trabajadores en concepto de ayudas familiares son divisibles, pudiendo ser reconducidos, sin violentar su naturaleza, a la duración de la jornada*».

⁵² Así, la STS de 25 de mayo de 2004, Rec. 61/2003; la STS de 25 de enero de 2005, Rec. 24/2003; y la STS de 15 de marzo de 2005, Rec. 10/2003, avalaron la práctica de la empresa de reducir el importe del plus de antigüedad a todos aquellos que disfrutaban de una jornada reducida ex art. 37.e ET en proporción a la jornada realizada. A la misma conclusión llega la STS de 15 de septiembre de 2006, Rec. 103/2005, en relación con un permiso de libre disposición; la STS de 24 de abril de 2007, Rec. 73/2006, resolviendo sobre un plus de penosidad de trabajo en domingo; STS de 29 de marzo de 2011, Rec. 141/2010, sobre complemento salarial de devengo anual.

⁵³ La STS de 10 de junio de 2014, Rec. 209/2013, consideró que cabe la aplicación del principio de proporcionalidad en relación con un plus de vestuario que compensa el deterioro de las prendas de vestir; y la SAN, de 19 de febrero de 2015, Rec. 341/2014, confirmada por la STS, de 3 de mayo de 2016, Rec. 166/2015, determinó que, en relación con un plus de transporte, que en los contratos a tiempo parcial con distribución de la jornada horizontal se percibe el complemento en su integridad, mientras que si se trata de contratos con distribución vertical se calculará en proporción al número de días en que se trabaja.

⁵⁴ En la STS de 15 de septiembre de 2006, Rec. 103/2005 se razona que «es claro que este precepto acude en primer lugar al principio de igualdad, que deriva del art. 14 de la CE, pero a renglón seguido, habida cuenta de la diferencia de situación en que se encuentran unos y otros trabajadores (a tiempo completo y a tiempo parcial) matiza el principio de igualdad haciendo una diferenciación razonable, esto es, acudiendo al principio de proporcionalidad cuando así corresponda a la naturaleza de los derechos aplicables, y lo hace de forma imperativa, por lo que la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, no es ya la de la igualdad de derechos pura y simple, sino la de acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran, lo cual supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el beneficio es susceptible de algún tipo de medición». De acuerdo con este razonamiento corrigió la doctrina judicial que entendía que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a disfrutar de los permisos por asuntos propios en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo, salvo previsión en contrario en el convenio colectivo aplicable (STSJ Cataluña de 15 de abril de 2005, Rec. 3/2005), obviando el

La doctrina ha hecho notar que el criterio de la proporcionalidad conduce en muchas ocasiones a situaciones de clara desventaja, por cuanto se convierten en una doble penalización para estos trabajadores. Por ello debería partirse de una presunción de la igualdad, que sólo decaería cuando se establezca expresamente la regla de proporcionalidad y siempre que fuera objetivamente justificable⁵⁵.

5.2. No discriminación por razón de sexo en el tiempo parcial

Junto con la equiparación de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, en la protección de estos últimos también tiene una incidencia muy importante la consecución del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Efectivamente, como ha recordado la doctrina, la Cláusula 4 AMTTP garantiza tanto la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, como la no discriminación del trabajo femenino que presta servicios bajo esta modalidad contractual⁵⁶. En España la STC 91/2019, de 3 de julio reconoce que el contrato a tiempo parcial está feminizado y por tanto la aplicación de criterios de proporcionalidad puede determinar discriminaciones indirectas por razón de sexo. El art. 12.4.d ET positiviza esta situación y, junto con el principio de igualdad de trato antes analizado, establece la necesidad de garantizar «*en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres*».

De esta manera cobra especial importancia para valorar la existencia de una desigualdad prohibida la denominada discriminación indirecta para sacar a la luz aquellas prácticas aparentemente neutras o formalmente justas que, en la práctica, resultan discriminatorias⁵⁷. En España el Tribunal Constitucional se sirvió de este concepto precisamente en relación con la equiparación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, señalando que no resultan adecuadas «*las diferencias que, se implantan atendiendo solo y exclusivamente al menor número de horas trabajadas, porque, tomándose sólo en cuenta este factor diferencial, se ignora el menor poder contractual de estos trabajadores atípicos y el dato, contrastado en la experiencia, de que en estos colectivos se concentran altos porcentajes de mano de obra femenina, con lo que la irrazonabilidad del factor diferencial se acentúa al entrar en juego la prohibición de discriminación (...), exigiéndose por tanto una más cuidadosa justificación de las des-*

hecho de que la negociación colectiva no hubiera establecido ninguna regla al respecto y afirmando que «la finalidad de este beneficio es la de facilitar a los trabajadores, que tienen ocupado todos los días laborables con la jornada de trabajo, tiempo para gestiones personales que no puedan efectuarse durante el descanso semanal, con lo que ya se comprende la situación más favorable que a este respecto tienen los trabajadores a tiempo parcial que sólo trabajan los fines de semana».

⁵⁵ CABEZA PEREIRO, J.; J. F. LOUSADA AROCHENA, «El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos», cit., p. 429.

⁵⁶ SIERRA HERNÁIZ, E.; GOÑI SEIN, J. L. (2014), ob. cit., p. 5/15.

⁵⁷ Se trata de una construcción judicial (*disparate impact*) que apareció por primera vez en la sentencia del Tribunal Supremo norteamericano *Griggs v. Duke Power Company*, 401, US 424, 1971.

igualdades en este terreno, mediante la puesta de manifiesto de otros factores concomitantes que las expliquen, al margen del sólo tiempo de trabajo inferior»⁵⁸.

En relación con la protección del trabajador a tiempo parcial la prueba estadística que confirma una discriminación indirecta ha servido al TJUE para invalidar algunas condiciones de trabajo que determinaban que los trabajadores con estos contratos recibieran una retribución menor aunque realizaran una jornada similar⁵⁹, pero, sin duda, donde mayor incidencia ha tenido ha sido en el plano de la protección social de los trabajadores.

La regulación del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social ha sido objeto de una profunda transformación, motivada por la necesidad de corregir situaciones de desigualdad estructural que afectaban especialmente a las mujeres. El diseño original del sistema, pensado para carreras laborales continuas y a jornada completa, generó evidentes problemas de adaptación al aplicarse a los trabajadores con contrato a tiempo parcial⁶⁰. El sistema de protección, pensado para el trabajador a tiempo completo, no ha sabido mediar entre el principio de contributividad propio del sistema de seguridad social y el de proporcionalidad e igualdad de trato con los trabajadores a tiempo completo y, sobre todo, con el de no discriminación por razón de género que dispensa la normativa laboral a estos trabajadores⁶¹.

Durante años se produjo la aplicación estricta del principio de proporcionalidad⁶², lo que implicaba que los trabajadores a tiempo parcial debían acreditar más tiempo de

⁵⁸ STC 22/1994, de 27 de enero, que toma como referencia la jurisprudencia comunitaria que entendía como discriminación indirecta la exclusión de ciertas ventajas laborales a los trabajadores tiempo parcial, toda vez que se constata que este colectivo está formado básicamente por trabajadores de sexo femenino y no existe una razón justificación objetiva que ampare la diferencia de trato. Se trata de las STJCE de 13 de mayo de 1986, C 170/84 (Asunto Bilka Kaufhaus); STCE de 13 de julio de 1989, C 171/88 (Asunto Rinner v. Kühn); STJCE de 13 de diciembre de 1989, C 102/88 (Asunto Ruzius v. Wilbrink); STJCE de 27 de junio de 1990, C 33/89 (Asunto María Kowalska) STJCE de 6 de febrero, C 457/93 (Asunto Lewark); y STJCE 7 de marzo de 1996, C 278/93 (Asunto Speckmann). En otras sentencias el Tribunal europeo ha justificado de diferencias de trato en relación con los trabajadores a tiempo parcial, pese al impacto de género, al entender que se da una justificación objetiva — STJUE de 26 de septiembre de 2000, C 333/98 (Asunto Kachelmann); y STJUE de 6 de abril de 2000, C 226/98 (Asunto Jorgensen) —, lo que ha llevado a la doctrina a criticar los resultados un tanto aleatorios de la opción ponderativa del Tribunal — GONÍ SEIN, J. L.; E. SIERRA HERNÁIZ, «El empleo a tiempo parcial desde la perspectiva de género», cit., pp. 5/15—.

⁵⁹ La discriminación por razón de sexo sostuvo la decisión de la STJUE de 31 de marzo de 1981, C 96/80; la STJUE de 13 de mayo de 1986, C 170/84; y sobre todo la STJUE de 6 de diciembre de 2007, C 300/06 (Asunto Voß).

⁶⁰ MUÑOZ MOLINA, J., «El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social», en Ángel Javier Gallego Morales, Jesús Cruz Villalón, Sebastián de Soto Rioja (eds.) *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, 2020, p. 192.

⁶¹ ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad», cit., p. 558.

⁶² Sobre el tema ROQUETA BUJ, R., *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial*, CES, Madrid, 2002, p. 53 y ss.

actividad para reunir los mismos requisitos de acceso que sus homólogos a jornada completa. En este sentido, por ejemplo, un contrato a tiempo parcial de media jornada implicaba doblar el periodo de carencia para acceder a una jubilación, de manera que era rigurosa aplicación del principio de proporcionalidad se traducían en una desprotección de estos trabajadores a los que se les dificultaba o impedía el acceso efectivo a la acción protectora⁶³. Esta situación fue objeto de crítica doctrinal y judicial, al entenderse que vulneraba el principio de igualdad del artículo 14 CE y suponía una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que el empleo a tiempo parcial afecta mayoritariamente.

La primera actuación legal sobre esta materia vino auspiciada por el AMTPP que llevó a modificar la DA 7.^a LGSS de 1994, para introducir un factor de corrección al criterio de proporcionalidad claramente insuficiente como han atestiguado las resoluciones judiciales y los cambios normativos posteriores. La STC 253/2004, de 22 de diciembre declaró inconstitucional y nula parte de la DA 7.^a LGSS en relación con la aplicación de la proporcionalidad estricta en el cómputo de los periodos de carencia, y fue seguida por las SSTC 49/2005 y 50/2005, de 14 de marzo. Posteriormente, la STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/11 (asunto Isabel Elbal Moreno) determinó la existencia de discriminación indirecta al aplicar un criterio aparentemente neutro que no tenía en cuenta las particularidades del trabajo a tiempo parcial y, en la práctica, tenía un impacto desproporcionado en las mujeres, que son quienes ocupan en mayor medida este tipo de empleos. Así, un año después, la STC 61/2013, de 14 de marzo invalidó la fórmula correctora introducida en 1998 que reconocía medio día adicional por cada día teórico cotizado, al considerar que seguía siendo desproporcionada y discriminatoria y provocó una nueva reforma que introdujo los coeficientes de parcialidad y global de parcialidad en el artículo 247 de la LGSS de 2015, que, aunque seguían apostando por la proporcionalidad, garantizaban que no se exigiría al trabajador a tiempo parcial prestar servicios durante más días naturales que a un trabajador a tiempo completo⁶⁴ y que la doctrina continuó criticando por no cumplir con las exigencias establecidas por la doctrina del TJUE y el TC⁶⁵.

Finalmente, el RD-ley 2/2023, vigente desde octubre de 2023, suprimió cualquier criterio de proporcionalidad en el cómputo de los periodos de carencia, equiparando plenamente los días en alta de los trabajadores a tiempo parcial con los de jornada completa, cualquiera que sea la duración de la jornada, de forma similar a como ya se

⁶³ GUERRERO PADRÓN, T., «Dinámica y controversia de la cobertura de los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social», en Thais Guerrero Padrón (ed.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024, p. 271.

⁶⁴ RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «Reglas de periodos de trabajo a tiempo parcial y de integración de lagunas de cotización: dos factores potenciales de discriminación indirecta por razón de sexo», en José Luis Monereo Pérez, María Nieves Moreno Vida, Juan Antonio Maldonado Molina (eds.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum, Murcia, 2025, p. 361.

⁶⁵ MUÑOZ MOLINA, J., «El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social», cit., p. 199.

hacia con la prestación por desempleo⁶⁶. Esta reforma representa un punto de inflexión en la protección social de estos trabajadores, eliminando barreras de acceso injustificadas y contribuyendo a cerrar la brecha de género en el sistema de pensiones.

En cuanto a la cuantía de las prestaciones, el problema se ha centrado en la doble penalización que sufrían los trabajadores a tiempo parcial. Por un lado, la base reguladora de sus prestaciones es inferior, al estar vinculada a una menor base de cotización, lo que se considera razonable dentro de un sistema contributivo⁶⁷. Pero, por otro lado, se aplicaba un coeficiente de parcialidad para determinar el porcentaje aplicable a dicha base, lo que reducía aún más la cuantía final de la pensión. Esta práctica fue cuestionada por la STJUE de 8 de mayo de 2019, C-161/18 (asunto Villar Láiz), al considerar que suponía una discriminación indirecta hacia las mujeres, y posteriormente fue declarada inconstitucional por la STC 91/2019, de 3 de julio.

La reforma de 2023 también abordó esta cuestión, modificando el artículo 248 LGSS para eliminar el coeficiente de parcialidad en el cálculo del porcentaje aplicable a la base reguladora. Desde entonces, se computan todos los períodos en alta con contrato a tiempo parcial, sin atender a la duración de la jornada, lo que garantiza que la única diferencia en la cuantía de la prestación derive de la base de cotización, respetando así el principio de proporcionalidad sin incurrir en discriminaciones. Esta modificación refuerza la equidad del sistema y mejora sustancialmente la protección social de quienes desempeñan su actividad bajo esta modalidad contractual⁶⁸.

6. CONCLUSIONES

Al comenzar este trabajo se ha hecho referencia a la ambivalencia del contrato de trabajo a tiempo parcial como un mecanismo capaz de armonizar los distintos intereses en juego. No obstante, la evolución del contrato a tiempo parcial en España ha revelado una profunda tensión entre los objetivos de flexibilidad empresarial y la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas. Aunque se plantea como una solución equilibrada, su aplicación práctica revela tensiones estructurales, especialmente para colectivos vulnerables como mujeres, jóvenes y trabajadores de plataformas digitales.

⁶⁶ La STJUE de 9 de noviembre de 2017, C-98/15 (asunto Espadas Recio) que apreció discriminación en la manera en que se computaba la cotización a efectos de la prestación de desempleo, no ya en comparación con los trabajadores a tiempo completo, sino entre los propios trabajadores a tiempo parcial, perjudicando a los trabajadores a tiempo parcial verticales que concentran sus jornadas en determinados días, mientras que en otros no trabajan, condujo a la el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, de manera que «se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborables o solo parte de los mismos, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada». En general, sobre las distorsiones de la normativa sobre protección por desempleo en relación con el contrato a tiempo parcial *vid.* SALA FRANCO, T.; R. ROQUETA BUJ, «Propuestas para un debate sobre la reforma del contrato a tiempo parcial», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 4, 2018, p. 420 y ss.

⁶⁷ MUÑOZ MOLINA, J., «El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social», *cit.*, p. 201.

⁶⁸ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La(s) brecha(s) de género en las pensiones contributivas autogeneradas.», *FE-MERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 10, 2, 2025, Universidad Carlos III de Madrid, p. 27.

El contrato a tiempo parcial permite una mayor flexibilidad en el reparto de tiempo entre la vida privada y la vida laboral y también permite distribuir mejor esta última mediante el recurso de la pluriactividad. Se facilita la atención a las responsabilidades familiares y posibilita compatibilizar varios trabajos, así como realizar estudios u otras actividades formativas. Además, este contrato puede servir como una vía para acceder al empleo y un puente para acceder a un trabajo estable, para la reinserción laboral tras la pérdida de un trabajo y para el abandono progresivo de la vida activa⁶⁹. Sin embargo, las sucesivas reformas legislativas han priorizado la adaptabilidad del contrato a tiempo parcial, ampliando los márgenes de discrecionalidad empresarial mediante figuras como las horas complementarias pactadas y voluntarias. Así, esta flexibilidad ha sido escasamente compensada por mecanismos de tutela efectiva, generando una asimetría contractual que compromete la previsibilidad, la conciliación y la estabilidad laboral. No es de extrañar, por tanto, que esta institución haya cosechado abundantes críticas por parte de la doctrina española. Quizás las más contundente es la que directamente entiende que esta regulación infringe directamente la normativa internacional que lo ampara, pues ha contribuido a la desprotección de algunos de los colectivos más vulnerables de la población⁷⁰; y la que señala que su continua flexibilización lo convierte en un formula flexible de organizar el tiempo de trabajo, lo que resulta muy evidente en relación con las horas complementarias, cuyo régimen jurídico raya lo delirante⁷¹.

La Directiva (UE) 2019/1152 ha introducido unos estándares mínimos de transparencia y previsibilidad, cuya proyectada incorporación al ordenamiento jurídico español, aunque introduce más seguridad jurídica, todavía presenta lagunas significativas. En particular, la regulación de las horas complementarias voluntarias sigue sin garantizar un marco de seguridad jurídica suficiente, lo que perpetúa situaciones de dependencia económica y vulnerabilidad, especialmente en el trabajo gestionado por algoritmos.

Además, ni siquiera el trabajo en plataformas digitales —que podría pensarse que se beneficia de este régimen contractual tan flexible— encuentra en este contrato un instrumento adecuado para integrar las nuevas formas de trabajo de las que se vale. Las exigencias operativas de las plataformas —caracterizadas por una demanda volátil, una disponibilidad irregular y un sistema de gestión algorítmica— desbordan los límites del modelo de parcialidad y acaban desnaturalizando aún más su función originaria. El riesgo de seguir adaptando esta figura a contextos para los que no fue concebida es doble: por un lado, se perpetúa la precariedad estructural que se pretendía corregir con la laboralización; y, por otro, se degrada la esencia misma del trabajo a tiempo parcial, concebido como una opción voluntaria para la conciliación y la organización personal del tiempo.

⁶⁹ SALLADARRÉ, F.; S. B. HLAIMI, «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos», cit., p. 326.

⁷⁰ ESPIN SÁEZ, M., «El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo», cit., p. 18/18.

⁷¹ TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta», cit., p. 139.

Ante esta realidad, parece más razonable avanzar hacia una modalidad contractual específica, que permita a las empresas de plataformas operar dentro del régimen laboral sin erosionar los principios de seguridad jurídica, previsibilidad y tutela que inspiran el Derecho del Trabajo. Solo un contrato ad hoc, diseñado sobre la base de experiencias comparadas y corregido en sus deficiencias, podrá garantizar una integración equilibrada de estas nuevas formas de empleo sin desvirtuar el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Este nuevo instrumento debería garantizar la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo, unas retribuciones que integren el tiempo de disponibilidad y presencia y una protección social adecuada de la jornada. Asimismo, habría de asegurar la transparencia algorítmica en la asignación del trabajo, el respeto a los tiempos de descanso y la igualdad de trato con los trabajadores a tiempo completo en materia retributiva y de derechos colectivos.

A mi juicio, una figura contractual con estas características podría preservar la coherencia del sistema, evitando que la integración de las plataformas laborales acentúe la precarización o deteriore aún más la función social del contrato a tiempo parcial.

Este rediseño normativo, además, permitiría abrir una ventanilla a la remodelación del contrato a tiempo parcial que posibilite reequilibrar los intereses de las partes, revisando aquellos elementos que precarizan el trabajo parcial, impiden la elección voluntaria y que, además, crean impacto de género. Ello requerirá, junto con la implementación de las medidas previstas en la directiva en relación con la previsibilidad del trabajo, la supresión de las horas complementarias, aun a costa de rescatar las horas extraordinarias⁷² o, al menos, remodelarlas, reduciendo los límites legales y negociados y ampliando el plazo de preaviso para informar del momento de su realización. Debería del mismo modo aumentarse el control para evitar fraudes, ya que la difuminada línea que separa el tiempo de trabajo parcial y completo posibilita un mal uso de la institución y la realización de horas irregularmente⁷³. En este control tiene un papel clave el registro de la jornada diaria que el art. 34.9 ET y que el art. 12.4.c ET traslada al contrato a tiempo parcial obligando a registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial *«día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias»*. Esta obligación se hace todavía más estricta en el nuevo texto proyectado del precepto por efecto de la Directiva (UE) 2019/1152 que, además, establece que el registro de la jornada diario debe incluir *«el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona»*.

⁷² ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad», cit., p. 575; CABEZA PEREIRO, J.; J. F. LOUSADA AROCHENA, «El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos», cit., p. 428.

⁷³ RUANO ALBERTOS, S., «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización», cit., p. 37.

En definitiva, el reto del Derecho del Trabajo en la era digital requiere adaptar sus normas a nuevas formas de empleo, sin perder su función tutelar y, en este sentido, la redefinición del trabajo a tiempo parcial se presenta como una oportunidad para reconstruir un modelo laboral más justo, inclusivo y resiliente.

BIBLIOGRAFÍA

- ALTÉS TÁRREGA, J. A., «El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad», *Lex Social*, vol. 9, n.º 2, 2019, pp. 543-582.
- ARUFE VARELA, A., «Los minijobs alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de Seguridad Social, comparado con el trabajo marginal español», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 155, 2012.
- BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SILBERMAN, M. S., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*, Ginebra, 2019.
- BLÁZQUEZ CUESTA, M.; MORAL CARCEDO, J., «El empleo a tiempo parcial femenino. «Flexirriesgo» en cinco países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, n.º 2, 2014.
- BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V.; CABEZAS ARES, A. M., «Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis», *Pecunia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, vol. 14, n.º 14, 2012, pp. 207-218.
- CABEZA PEREIRO, J.; LOUSADA AROCHENA, J. F., «El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 4, 2018, pp. 423-435.
- CALLAU DALMAU, P., «Alcance del principio de proporcionalidad en el marco de las relaciones laborales y su incidencia en el trabajo a tiempo parcial», *IUSlabor*, n.º 1, 2018, pp. 253-280.
- CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», *Revista Jurídica de la ULE*, n.º 4, 2017, pp. 3-24.
- CES, *La digitalización de la economía: actualización del informe 3/2017*, Consejo Económico y Social, 2021.
- CRUZ VILLALÓN, J., «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010 [en línea]», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 21, 2010, pp. 1-24.
- CRUZ VILLALÓN, J., «Regular el trabajo a llamada», *ON Economía*, 2024, Barcelona.
- DOMÉNECH, R.; GARCÍA, J. R.; MONTAÑEZ, M.; NEUT, A., *El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo*, 2017.
- ESPIN SÁEZ, M., «El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo», *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, vol. 31, n.º 1, 2015, pp. 137-162, fecha de consulta en [_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- ESTEVE-SEGARRA, A., «Una valoración crítica del contrato de trabajo intermitente o a llamada en Italia», *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, n.º 3, 2021, Universidad Carlos III de Madrid, pp. 32-47.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., «El auxilio ¿ilegal? entre riders: nuevas formas de precarización de la relación laboral», *Briefs AEDTSS*, n.º 102, 2025.

- GARCÍA TESTAL, E.; ALTÉS TÁRREGA, J. A., «Contratación a tiempo parcial, reducción de jornada y crisis económica», en *Crisis, Reforma y Futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 133-148.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto», *Documentación Laboral*, vol. III, n.º 121, 2020, pp. 105-118.
- GOÑI SEIN, J. L.; SIERRA HERNÁIZ, E., «El empleo a tiempo parcial desde la perspectiva de género», *Revista de Derecho Social*, n.º 28, 2004, pp. 49-70.
- GORJÓN, L.; RICA, S. DE LA; OSÉS, A., *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*, Bilbao, 2024.
- GROSSO ORTEGA, L., «La transparencia y la previsibilidad como herramienta frente al uso de facto de contratos a demanda», en Eduardo Román Vaca (ed.), *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Junta de Andalucía, 2024, pp. 703-713.
- GUERRERO PADRÓN, T., «Dinámica y controversia de la cobertura de los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito de la Seguridad Social», en Thais Guerrero Padrón (ed.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024.
- LAMOLLA, L.; FOLGUERA-I-BELLMUNT, C.; FERNÁNDEZ-I-MARÍN, X., «Preferencias de las mujeres en cuanto al tiempo de trabajo: cuestionando los supuestos sobre subempleo, centralidad del trabajo y conciliación entre vida laboral y personal», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, n.º 3, 2021, Open Library of the Humanities, pp. 469-491.
- LLOMPART BENNÀSSAR, M., «La prestación de trabajo de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial», en Juan Gil Plana (ed.), *La construcción internacional y europea del derecho social*, Laborum, Murcia, 2025, pp. 357-401.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., «El trabajo a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 162, 2014.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo S. L., Oleiros (La Coruña), 2007.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La(s) brecha(s) de género en las pensiones contributivas autogeneradas.», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 10, n.º 2, 2025, Universidad Carlos III de Madrid, pp. 10-34.
- MIÑARRO YANINI, M., «El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 3, 2014, pp. 43-68.
- MORALES ARAGÓN, A., «Una visión de la sentencia 166/2025 del juzgado de lo mercantil n.º 2 de Barcelona: *Ne supra crepidam sutor iudicare*», *Briefs AEDTSS*, n.º 79, 2025, fecha de consulta en <https://www.aedtss.com/una-vision-de-la-sentencia-166-2025-del-juzgado-de-lo-mercantil-no-2-de-barcelona-ne-supra-crepidam-sutor-iudicaret/>
- MUÑOZ MOLINA, J., «El trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la Seguridad Social», en Ángel Javier Gallego Morales, Jesús Cruz Villalón, Sebastián de Soto Rioja (eds.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Junta de Andalucía, 2020, pp. 191-214.

- OECD, *Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI*, OECD Publishing, París, 2024.
- PALOMINO SAURINA, P., «Aspectos relevantes de las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 191, 2016, pp. 1-11.
- PASCUAL CORTÉS, R., «El tirón del mercado laboral lleva el trabajo a tiempo parcial no deseado a mínimos de 15 años», *El País*, 2025, Madrid, fecha de consulta, 2 octubre 2025, en <https://elpais.com/economia/2025-02-01/el-tiron-del-mercado-laboral-lleva-el-trabajo-a-tiempo-parcial-no-deseado-a-minimos-de-15-anos.html>
- PÉREZ DEL PRADO, D., «El trabajo a tiempo parcial: ¿una solución al problema del desempleo? [en línea]», *Revista de Información Laboral*, n.º 5, 2014, pp. 1-9.
- RANDSTAD RESEARCH, *IA y Mercado de trabajo en España*, 2024.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «Reglas de períodos de trabajo a tiempo parcial y de integración de lagunas de cotización: dos factores potenciales de discriminación indirecta por razón de sexo», en José Luis Monereo Pérez, María Nieves Moreno Vida, Juan Antonio Maldonado Molina (eds.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum, Murcia, 2025.
- ROQUETA BUJ, R., *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial*, CES, Madrid, 2002.
- RUANO ALBERTOS, S., «El contrato a tiempo parcial: las posibles perversiones en su utilización», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 46, 2017, pp. 1-47.
- SALA FRANCO, T.; ROQUETA BUJ, R., «Propuestas para un debate sobre la reforma del contrato a tiempo parcial», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 4, 2018, pp. 410-422.
- SALLADARRÉ, F.; HLAIMI, S. B., «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, n.º 2, 2014, pp. 325-343.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N., «El régimen jurídico de la jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16 / 2013, de 20 de diciembre», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 15, 2016, pp. 15-63.
- TASCÓN LÓPEZ, R., «El contrato a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad interna quasi absoluta», *Documentación Laboral*, vol. III, n.º 111, 2017, pp. 131-155.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E., «Del calendario laboral al patrón de trabajo previsible e imprevisible del tiempo de trabajo», en Eduardo Román Vaca (ed.), *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Junta de Andalucía, 2024, pp. 575-594.
- TODOLÍ SIGNES, A.; SÁNCHEZ OCAÑA, J. M.; KRUITHOF AUSINA, A., *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades*, Valencia, 2019.
- ȚOP, D., «Artificial Intelligence and the Future of Labour Law», *Acta Universitatis Sapientiae Legal Studies*, vol. 8, n.º 2, 2020, Universitatea Sapientia din municipiul Cluj-Napoca, pp. 245-252.