

EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO
PARCIAL: LA IMPREVISIBILIDAD Y LA PERPETUA
DISPONIBILIDAD EN UN VÍNCULO FEMINIZADO

WORKING HOURS IN PART-TIME CONTRACTS: UNPREDICTABILITY
AND CONSTANT AVAILABILITY IN A FEMALE-DOMINATED SECTOR

Henar Álvarez Cuesta
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León, España
halvc@unileon.es
ORCID: 0000-0003-0957-1515

RESUMEN: El contrato de trabajo a tiempo parcial cabe definirlo como un vínculo precario, involuntario y feminizado y la causa de la precariedad deriva, en gran parte, de la configuración general y específica del tiempo de trabajo en esta prestación de servicios.

La elevada tasa de involuntariedad de este tipo de empleo, el colosal fraude en las horas realmente realizadas y la frecuencia con que constituye una fuente de discriminaciones indirectas para las mujeres, convierten a esta modalidad en un verdadero nicho de precariedad, donde ni la norma legal ni la convencional ponen coto ni contribuyen a proteger a las trabajadoras a tiempo parcial. Para combatir este panorama, se examinan las normas jurídicas referidas a la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo en este vínculo, los efectos que producen y cuáles podrían ser los mecanismos legales existentes o *de lege ferenda* capaces de recalificar a este contrato como digno y decente.

PALABRAS CLAVE: tiempo parcial, jornada, horas complementarias, discriminación, previsibilidad

Recibido: 14 jun 2026; Aceptado: 03 jul 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 12 (2026) 101-130
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2026.i12.03>

ABSTRACT: The part-time employment contract may be defined as a precarious, involuntary, and highly feminized relationship, whose precarious nature stems largely from the general and specific configuration of working time within this modality of service provision. The elevated rate of involuntary part-time employment, the systemic fraud regarding actual hours worked, and the frequency with which it engenders indirect discrimination against women, collectively transform this contractual framework into a veritable locus of precarity—a domain where neither statutory regulations nor collective bargaining agreements effectively curb abuses or safeguard female part-time workers. To counter this adverse scenario, this study examines the legal framework governing working hours and the distribution of working time within this relationship, evaluating their systemic effects. Ultimately, it explores existing legal mechanisms, as well as proposals *de lege ferenda*, capable of reconceptualizing this contract to guarantee decent and dignified work.

KEYWORDS: part-time work, working hours, overtime, discrimination, predictability.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN: TRABAJO PRECARIO Y FEMINIZADO. 2. EL EJE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. 3. AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: LAS HORAS COMPLEMENTARIAS. 3.1. Horas complementarias pactadas. 3.2. Horas complementarias voluntarias. 3.3. Disposiciones comunes a las horas complementarias. 4. LA JORNADA PARTIDA EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. 5. LAS POSIBILIDADES DE DISTRIBUIR IRREGULARMENTE LA JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. 6. TIEMPOS DE PRESENCIA Y HORARIO FLEXIBLE EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. 7. EFECTOS DE LA CONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL. 8. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN A LA INDETERMINACIÓN, IMPREVISIBILIDAD E HIPERFLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL. 8.1. El impulso a unas condiciones laborales transparentes y previsibles desde la Unión Europea. 8.2. Proyecto de Real Decreto de transposición de la Directiva europea de condiciones transparentes y previsibles. 8.3. Propuesta de reforma del contrato a tiempo parcial desde los sindicatos más representativos a nivel estatal. 9. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN: TRABAJO PRECARIO Y FEMINIZADO

El contrato a tiempo parcial puede ser definido como un vínculo precario y feminizado. Respecto al primer calificativo, este contrato lleva ya décadas confrontando el concepto de trabajo decente y de calidad, en tanto esta modalidad contractual, caracterizada teóricamente por una menor jornada de trabajo (en comparación con los referentes legales, convencionales o empresariales pertinentes), supone, en la práctica,

un menor salario y una mayor dificultad para el ejercicio del resto de derechos laborales aparejados a una prestación de servicios por cuenta ajena; por ejemplo, resulta mucho más difícil promocionar en la práctica cuando se trabaja a tiempo parcial. Y no cabe duda que la menor prestación de servicios supone, en la práctica, una menor retribución (aun con los intentos de la norma de minimizar al máximo esa diferencia), la cual, a su vez, repercute (si bien con mecanismos correctores) en una menor cuantía de las prestaciones de Seguridad Social. En definitiva, merece la calificación de empleo precario.

Y la siguiente característica que acompaña siempre al trabajo a tiempo parcial es su feminización: son las mujeres las que concentran el empleo a tiempo parcial. Con datos de 2025, más del 22% de los trabajos ocupados por mujeres son a tiempo parcial frente al 7,1% en el caso de los hombres¹.

Conforme a lo afirmado *supra*, para hallar las razones de este desequilibrio se acude a la finalidad de esta modalidad contractual unida a la distribución heteropatriarcal de tareas de cuidado; siempre se ha afirmado y entendido que esta relación permite atender necesidades de cuidados de hijos y familiares o compatibilizar el trabajo con los estudios. Sin embargo, en la práctica, una gran parte de trabajadoras a tiempo parcial prestan servicios bajo tal modalidad de forma involuntaria: la brecha de género entre hombres y mujeres por no encontrar trabajo a tiempo completo es de 9,1 puntos, superior entre los hombres. La mayor diferencia entre hombres y mujeres en el motivo de no encontrar trabajo a tiempo completo corresponde al cuidado de adultos discapacitados o niños, siendo 19,8 puntos superior entre las mujeres².

La conclusión es clara: se trata de un vínculo precario, involuntario y feminizado. De hecho, la presunta utilidad y compatibilidad con el trabajo de cuidados no profesional decae en la práctica si se examina exhaustivamente la organización del tiempo de trabajo.

La elevada tasa de involuntariedad de este tipo de empleo, el colosal fraude en las horas realmente realizadas y la frecuencia con que constituye una fuente de discriminaciones indirectas, convierten a esta modalidad en un verdadero nicho de precariedad³, donde ni la norma legal ni la convencional ponen coto ni contribuyen a proteger a las trabajadoras a tiempo parcial.

1. AA.VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2025.pdf.

2. AA.VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, op. cit.

3. Martínez Moreno, C., “Diversas vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo. Distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2026, p. 50.

2. EL EJE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

De forma general, el tiempo de trabajo constituye uno de los ejes vertebradores de un trabajo digno y de calidad para las mujeres, en tanto “el tiempo de prestación se acumula y, con ello, se convierte en parámetro que condiciona el disfrute de otros derechos”⁴. Así, en dicho concepto confluyen el salario recibido y las posibilidades de conciliación con la vida familiar y personal, sin olvidar el impacto que tiene esta coordenada contractual en las prestaciones de Seguridad Social a percibir y en la propia trayectoria profesional, incluidas las posibilidades de ascenso⁵.

Y en este caso, el contrato de trabajo analizado asienta su esencia y singularidad en el concepto de tiempo de trabajo: se trata de una “prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12.1 ET). Y la referencia de comparación se halla situada en “un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar”. Y si no existiera en la unidad productiva, se acude a la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. Por tanto, y como primera salvaguardia, no es posible que el empresario pueda unilateralmente decidir cuál es la jornada ordinaria en la empresa y si un contrato lo es a tiempo completo o a tiempo parcial⁶.

La configuración de la jornada parcial ha de quedar reflejada en el pacto escrito, y el incumplimiento por la empresa de la obligación legal de expresar en el contrato el número de horas de trabajo contratadas y el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo tiene como consecuencia jurídica la de generar una presunción *iuris tantum* a favor de considerar celebrado el contrato a jornada completa, salvo que exista prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. En consecuencia, y de conformidad con uno de los últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo, la falta de concreción del número de horas y su distribución “no genera el efecto de transformar el contrato de trabajo a tiempo parcial en un contrato a jornada completa si existe prueba de que efectivamente se trataba de una prestación de servicios a jornada parcial”⁷.

4. Goerlich Peset, J.M., “El trabajo y su tiempo”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, p. 19.

5. Álvarez Cuesta, H., “La reducción del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y la suma de jornadas”, *Temas Laborales*, núm. 179, 2025, pp. 111-135.

6. Meléndez Morillo-Velarde, L., “La ampliación de jornada en los contratos a tiempo parcial”, en AA.VV., *El trabajo a tiempo parcial: análisis laboral y de Seguridad Social (2014-2025)*, Aranzadi, Madrid, 2026, p. 406.

7. STS 4 de abril de 2026 (rec. 5041/2024).

En cuanto a la duración de este contrato, se puede realizar con carácter indefinido o temporal si concurren las causas legales habilitantes del vínculo de duración determinada. También cabría, conforme el art. 16.5 ET la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, en caso de que así sea previsto en los convenios colectivos sectoriales, “cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen”⁸. Esta ventana abierta frente a una prohibición de la contratación a tiempo parcial dentro de la temporada que podría suponer un inconveniente desproporcionado para la actividad empresarial en determinados sectores productivos, queda en manos únicamente de los convenios sectoriales. La razón no es otra que en este nivel, el sectorial, el poder sindical es significativo y, a cambio de esa concesión, probablemente puedan obtener otras en favor de las personas trabajadoras. Tal habilitación no es una habilitación general, sino estrictamente causal, que tiene como presupuesto “cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen”, y, en cumplimiento de esa causalidad y por razón de transparencia, esas peculiaridades se deberían detallar en el texto del convenio colectivo⁹, tal y como recoge algún pacto¹⁰. Tampoco procede entrar a analizar las dudas que genera la distinción del contrato a tiempo parcial vertical frente al fijo discontinuo, bien necesitadas de una aclaración legal en cuanto a su diferenciación objetiva¹¹, bien acudiendo a la libertad y autonomía de las partes para determinar el vínculo, pero siempre respetando las normas vinculadas a la contratación temporal y el resto de derechos de las personas trabajadoras¹².

Como ya se ha puesto de manifiesto, en teoría el tiempo “liberado” de la jornada completa permite, al menos idealmente, a quien tiene este tipo de vínculo llevar a cabo tareas de cuidados no profesionales, formarse o compatibilizarlo con otro trabajo. Sin embargo, en la práctica este contrato parece diseñado para configurar a voluntad de la empresa el cuándo de la prestación debida en cada momento, permitiendo ampliar o reducir las horas de trabajo prácticamente a demanda del empresario¹³.

8. Considerando esta limitación en exceso restrictiva, Ferradans Caramés, C., “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes”, *Temas Laborales*, núm. 165, 2022, p. 62.

9. Lousada Arochena, J.F., “Contratación por tiempo indefinido “atípica”: el contrato a tiempo parcial y el contrato fijo-discontinuo”, *Revista Galega de Derecho Social*, núm. 23, 2025, p. 30.

10. Art. 12 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030 (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2026).

11. Aragón Gómez, C., “La protección social de los trabajadores fijos discontinuos, con especial atención a la prestación por desempleo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 484, 2025, p. 206.

12. Lousada Arochena, F. y Rodríguez Rodríguez, E., *El contrato fijo discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2025, pp. 34-35.

13. Cairós Barreto, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 176.

Así, son perfectamente válidos los contratos a tiempo parcial con jornadas muy reducidas o marginales¹⁴. En segundo lugar, la escasa delimitación de este contrato (trabajar un número de horas inferior al día, a la semana, al mes o al año comparadas con las de una persona trabajadora a tiempo completo), permite configuraciones múltiples tanto en distribución como en reducción de la jornada, haciendo prácticamente indistinguible este contrato del vínculo a tiempo completo.

Y, en tercer término, las sucesivas reformas operadas a partir del año 2012 sobre el contrato a tiempo parcial no han dejado de incrementar la enorme flexibilidad en manos de la empresa para gestionar el tiempo de trabajo¹⁵.

Y tanto la aplicación de las normas específicas de este contrato, como aquellas previstas con carácter general para la relación laboral común, acaban por dinamitar la previsibilidad de la jornada, configurando un vínculo perpetuamente disponible a cambio de muy pocas contraprestaciones, lo cual impide la utilización de este vínculo para las finalidades previstas y acaba por crear un ejército de trabajadoras con disponibilidad perpetua, a demanda y bajos salarios.

A continuación, procede descender al análisis de aquellas instituciones, como las horas complementarias pactadas o voluntarias, la jornada partida, la distribución irregular de la jornada o el horario flexible, con el fin de refrendar (o no) la afirmación anterior.

3. AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: LAS HORAS COMPLEMENTARIAS

Las horas complementarias son horas de trabajo efectivo que se adicionan a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, bien hayan sido expresamente pactadas, bien sean de carácter voluntario.

3.1. Horas complementarias pactadas

El art. 12.5 ET configura aquellas horas complementarias expresamente pactadas y por escrito entre persona trabajadora y empresaria, bien en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo.

En este pacto se debe recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, pero no en qué momentos, períodos o

14. Meléndez Morillo-Velarde, L., “La ampliación de jornada en los contratos a tiempo parcial”, op. cit., p. 406.

15. Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, Trabajo y derecho, núm. extra 13, 2021, p. 5. y Basterra Hernández, M., Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial, Bomarzo, Albacete, 2018, p. 28 y ss.

circunstancias se pueden exigir. Incluso podría no llegar a desplegar efecto práctico alguno más allá de esa situación de disponibilidad potencial en que se encontraría la persona trabajadora dado que para su actuación necesita de impulso empresarial¹⁶, por lo que su pacto confiere a la empresa una facultad que puede activar o no sin contraprestación alguna.

Como requisitos vinculados a la jornada, aparece, de un lado, aquel referido a la jornada del contrato a tiempo parcial: solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Con esta limitación se pretende impedir la firma de vínculos de escasísima duración capaces de ser ampliados vía horas complementarias para acabar configurando una especie de contrato a demanda o de cero horas.

De otro, se limita el número de horas complementarias a realizar: no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. No obstante, a continuación permite su ampliación vía convenio colectivo¹⁷ (sin señalar el nivel del mismo): los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. Por esta vía se delimita el arco de las horas complementarias; en todo caso serán un 30%, pues por acuerdo colectivo no se puede reducir, pero sí ampliar hasta un máximo del 60% de la jornada a tiempo parcial¹⁸. Así un trabajador a tiempo parcial con una jornada ordinaria de 900 horas al año podría comprometerse a realizar nada menos que 540 horas complementarias¹⁹.

En cuanto a la previsibilidad de su ejercicio, el preaviso mínimo estipulado en el art. 12.5.d) ET es de tres días, salvo, de nuevo, que por pacto colectivo se establezca un pacto inferior; y los convenios lo han llegado a rebajar a 48 horas²⁰ o a dos días²¹.

16. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 47.

17. Algún convenio las configura como horas perentorias V Convenio Colectivo de Easyjet Handling Spain, analizada su legalidad por la STS 20 de mayo de 2026 (rec. 101/2025).

18. Así lo hace el art. 19 III Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SLU (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026); o el art. 13 Convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL. (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026). O lo fijan en un 40%, art. 11 II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 129, de 27 de mayo de 2026); art. 52 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

19. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 55 y Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuestas de regulación”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016, p. 75.

20. Art. 12 XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias para los años 2025 a 2026 (BOE núm. 106, de 1 de mayo de 2026); art. 18.3 IV Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE núm. 82, de 3 de abril de 2026); art. 13 Convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL. (BOE núm. 136, de 4 de junio de 2026).

21. Art. 11 II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 129, de 27 de mayo de 2026).

Este mínimo de 3 días modulable por la negociación colectiva es inferior al mínimo previsto de 5 días para la distribución irregular de la jornada²², y aunque nada parece impedir que vía convenio se amplíe el periodo de preaviso, habida cuenta que el ET no lo prohíbe de manera expresa²³, parece que la negociación ha introducido aún más flexibilidad, disponibilidad e imprevisibilidad mediante la confección de horarios irregulares y variables, con determinación de la concreción horaria en ciclos, muy cortos, semanales o quincenales y rebajando el umbral de los tres días de preaviso para ejecutar las horas complementarias incluso al final del correspondiente turno²⁴.

Como vía de escape, la persona trabajadora puede renunciar a este pacto mediante un preaviso de quince días y siempre y cuando se haya cumplido un año desde su celebración, esto es, no cabe exonerarse antes del año, y ha de acreditar la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

- 1º La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 ET (cuidado directo algún menor de doce años; de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida), quedando fuera el hijo enfermo de cáncer u otra enfermedad grave o situación de violencia de género o sexual, por ejemplo.
- 2º Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3º Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Lógicamente, la renuncia o negativa sin perjuicio alguno para la persona trabajadora incluye los escenarios patológicos (superación de los porcentajes pactados, incumplimiento del preaviso, o cuando el pacto no ha sido plasmado por escrito o no establece el número de horas de ejecución).

3.2. Horas complementarias voluntarias

Junto con las horas complementarias pactadas, el art. 12.5.g) ET permite el “ofrecimiento” por parte de la empresa de la realización de horas complementarias de aceptación “voluntaria” por parte de la persona trabajadora a tiempo parcial siempre que

22. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 57.

23. Cabeza Pereiro, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete, Bomarzo, 2013, p. 8. Con la misma opinión, Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 59.

24. Martínez Moreno, C., “Diversas vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva”, op. cit., p. 49.

su contrato fuera indefinido y su jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Se trata, así configurado, de un derecho de la empresa que puede ejercer “en cualquier momento”, teniendo como únicos límites un nuevo porcentaje para estas horas complementarias voluntarias, que no podrán superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato, ampliable hasta el doble (30%) por la negociación colectiva²⁵. Estas horas no computan a efectos del límite de las horas complementarias pactadas, por lo que podrán sumar un 90% de las horas ordinarias (60% más 30%).

Como contrapeso, la persona trabajadora podrá negarse a realizarlas y dicha negativa no constituirá conducta laboral sancionable, tal y como sucede con las pactadas cuando se incumplan los parámetros legales para su realización. Aun cuando el desequilibrio contractual existente (y la escasa retribución de estos contratos) pueden hacer imposible en la práctica rechazarlas.

3.3. Disposiciones comunes a las horas complementarias

Pese a las inmensas posibilidades en manos de la empresa para expandir la jornada a tiempo parcial, estas horas deben respetar las limitaciones en materia de jornada diaria, pausa en la jornada, trabajo nocturno, descanso entre jornadas, y descanso semanal.

En cuanto a su pago, estas horas solo se retribuyen si efectivamente se han realizado, no configurándose como tiempo de disponibilidad. Su pago se realizará como hora ordinaria, sin ni siquiera configurar dicha retribución como un mínimo o asimilarlo a lo previsto para la hora extraordinaria.

No obstante, en el caso de que una persona contratada a tiempo parcial realice efectivamente una jornada superior a la pactada, y ese exceso no pueda ser calificado como tiempo u hora complementaria, por ejemplo, porque no se hayan cumplido los requisitos previstos al efecto, todo lo que supere en esa materia el contenido del pacto, constituyen horas extraordinarias y como tal han de ser retribuidas, al margen o con independencia de la prohibición legal para efectuarlas²⁶.

Como regla de cierre, el art. 12.4.c) fija un límite infranqueable: “la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial”. Por tanto, por esta vía no se puede llegar a la configuración de un contrato a jornada completa bajo el manto del tiempo parcial, aunque no indica cuánto por debajo del límite se ha de quedar, por lo que cabría afinar la jornada a tiempo parcial ordinaria, el pacto de horas voluntarias, y el ofrecimiento de las mismas para que quedara situado en un

25. Art. 11 II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 129, de 27 de mayo de 2026).

26. STS 11 de junio de 2014 (rec. 1039/2013).

umbral muy próximo a la jornada completa pero con una configuración mucho más flexible y sometida a las necesidades productivas.

4. LA JORNADA PARTIDA EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La jornada continua supone una distribución del tiempo de trabajo de forma ininterrumpida (salvo la denominada “pausa para el bocadillo”) a lo largo de la jornada diaria, mientras que la denominada jornada partida hace referencia a una interrupción en el tiempo de trabajo, dividiéndose aquella en al menos dos bloques diferenciados.

Esta última forma de distribución de la jornada diaria supone, en la práctica, un aumento no registrado de la jornada, en tanto obliga a la persona trabajadora a acudir dos veces o más al lugar de trabajo, aumentando el tiempo invertido en los desplazamientos desde y hacia el trabajo (tiempo de trabajo invisible), máxime teniendo en consideración las dificultades de vivienda en las grandes ciudades²⁷.

En el fondo, la jornada partida supone un incremento añadido al tiempo de no trabajo-no descanso²⁸, duplica los tiempos de ida y vuelta al trabajo, aumenta el daño medioambiental de acudir en vehículos contaminantes varias veces al día al trabajo y expande el concepto de jornada laboral frente a las modalidades de jornada intensiva, comprimida o con reducción de las horas de comida²⁹.

Y las afirmaciones previas adquieren una dimensión aún mayor y más preocupante cuando se aplican al trabajo a tiempo parcial, donde los bloques de tiempo trabajado van a ser necesariamente inferiores, pero los desplazamientos y el tiempo invertido son los mismos que si se trabajara a jornada completa.

La única garantía prevista al respecto resulta sumamente endeble: “cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo” (art. 12.4.b ET). Es decir, limita a una única interrupción, pero no limita su duración y permite que la negociación colectiva ampare varias interrupciones a lo largo de una jornada inferior a la ordinaria.

En este aspecto, algún pacto prevé que, siempre que sea posible, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tengan jornada continuada y la distribución

27. Álvarez Cuesta, H., “La reducción del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y la suma de jornadas”, op. cit., pp. 111 y ss.

28. Como ejemplo, art. 15 III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU. (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

29. Guerrero Jareño, R., “Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y personas trabajadoras”, en AA.VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 160 y ss.

de su tiempo de trabajo, salvo pacto expreso, cubra totalmente una franja horaria (mañana y/o tarde)”³⁰.

5. LAS POSIBILIDADES DE DISTRIBUIR IRREGULARMENTE LA JORNADA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La facultad empresarial que brinda el art. 34.2 ET de distribuir irregularmente (al menos y salvo previsión convencional al respecto) un 10% de la jornada anual genera aún una mayor elasticidad si se aplica sobre un contrato a tiempo parcial.

En esta distribución irregular, “durante cierto periodo se presta una actividad superior a la promediada y en otros sucede lo contrario..., [en tanto,] lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida”³¹.

Esta distribución puede tener un carácter dinámico, por lo que la facultad concedida a la negociación colectiva no solo abarca la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo de manera irregular, sino también la concesión al empresario de la potestad de adaptar la distribución irregular inicial a las necesidades cambiantes de cada momento³².

Caben dos opciones para la distribución irregular y flexible de la jornada ordinaria en este tipo de contratos. La primera de ellas es que el convenio colectivo el acuerdo de empresa contemplen un modelo específico para la distribución de la jornada. La segunda opción sería que la negociación colectiva no llegase a un acuerdo concreto sobre el modelo de distribución de la jornada ordinaria, en cuyo caso el empresario podrá distribuir de manera irregular y flexible hasta el 10 % del montante anual de las horas³³.

Frente a las dudas existentes sobre si cabe esta posibilidad en este tipo de vínculo, nada parece impedirlo, aunque ciertamente las horas complementarias por sí mismas ya ofrecen flexibilidad suficiente a la empresa para la gestión del tiempo de trabajo, lo que avalaría a los argumentos destinados a aislarlas de aquella regulación genérica³⁴. Incluso, en una vía intermedia, se ha sugerido, sin que tal opción esté reflejada en la

30. Art. 16 VII Convenio colectivo de General Óptica, SA (BOE núm. 81, de 2 de abril de 2026).

31. STS 3 de junio de 2025 (rec. 135/2023)

32. Cairós Barreto, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, op. cit., p. 171.

33. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 36.

34. Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, op. cit., p. 5.

proporcionalidad exigida por el art. 12 ET, que ese 10% haya de ser proporcional a la jornada en el caso de los contratos a tiempo parcial³⁵.

En definitiva, el mencionado precepto que regula de forma general la distribución irregular de la jornada no ha establecido reserva alguna al particular, como tampoco lo ha hecho el art. 12 ET³⁶, por lo que nada parece impedir la distribución irregular. Bien es cierto que, si la definición del contrato a tiempo parcial estuviera establecida con parámetros más determinados, dificultaría esta flexibilidad. En cambio, la desaparición del mandato de concreción mensual, semanal y diaria de las horas de trabajo implica la doble posibilidad de tomar módulos de referencia más amplios y de llevar a cabo una descripción genérica de la forma de distribución del tiempo de trabajo en el módulo elegido, sin necesidad de designar siquiera los días en los que la persona trabajadora ha de prestar servicios³⁷. Es más, algún pacto eleva la distribución irregular para los contratos a tiempo parcial al 20% de su jornada³⁸.

En conclusión, la flexibilización derivada de combinar jornada a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada de trabajo sin limitación o precisión alguna junto con el pacto de horas complementarias y la aceptación voluntaria de estas, aumenta la elasticidad y flexibilidad de la jornada a tiempo parcial³⁹.

6. TIEMPOS DE PRESENCIA Y HORARIO FLEXIBLE EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Dentro del abanico de posibilidades a la hora de configurar la jornada de una persona trabajadora a tiempo parcial, procede examinar el impacto que tiene en su prestación de servicios los denominados tiempos de presencia, disponibilidad o guardia y el horario flexible.

Con carácter general y en virtud de la autonomía colectiva, los pactos suelen contemplar regímenes de disponibilidad que legitiman a la empresa para requerir a la persona trabajadora su incorporación al trabajo en momentos en los que no aparecen como tiempo de trabajo para responder a exigencias productivas, con el consiguiente ahorro de costes empresariales, permitiendo prestar servicios en cualquier momento

35. Cabeza Pereiro, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, op. cit., p. 101. En contra, Basterra Hernández, M., *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 37.

36. Fotinopoulou Basurko, O., "Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial", op. cit., p. 5. y Basterra Hernández, M., *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 28 y ss.

37. Martínez Yáñez, N., *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi/Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011, p. 141.

38. Art. 18.3 IV Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE núm. 82, de 3 de abril de 2026).

39. Ferradans Caramés, C., "El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes", op. cit., p. 75.

dentro de esa franja de disponibilidad, en una clara extensión de las facultades directivas, sin que tal sistema cuente con una regulación legal expresa y con las debidas garantías⁴⁰, dejándolo, por tanto, al marco convencional en cada caso.

La negociación colectiva ha sido imaginativa y ha acuñado distintos conceptos capaces de permitir a la empresa disponer de una reserva activa de personas trabajadoras preparadas para prestar servicios casi a demanda⁴¹. De acudir a la concreta regulación pactada, hay convenios que establecen la situación de disponibilidad entre ciertas categorías o para personas con una determinada experiencia; otros diseñan sistemas de distribución entre diferentes trabajadores. Más habitualmente se centran en los tiempos de disponibilidad: puede ser para momentos puntuales (“servicio de alerta telefónica”), para “guardias de fin de semana”⁴², guardias en días festivos, durante toda la semana, o de 24 hora al día. En todos los casos, estos tiempos presentan dos características: en primer lugar, la permanente localización de la persona trabajadora y, en segundo lugar, su efectiva capacidad para ponerse a disposición de manera rápida y efectiva, a veces instantánea, para realizar su cometido laboral⁴³.

En cuanto al ejercicio concreto de estos períodos, no aparece muy claramente especificado en la mayoría de los pactos, sino que prefieren hablar de disponibilidad para la intervención inmediata, a salvo cuantos contemplan la “guardia telefónica”. El contenido fundamental de estas cláusulas, más incluso que la determinación de cuándo se está en presencia de una disponibilidad que computa en la jornada o cuál es su horario, es la regulación del complemento salarial asociado a la situación⁴⁴.

Esta disponibilidad, período de presencia o guardia se configura, sencillamente, como la localización de la persona trabajadora fuera de su horario laboral en condiciones para incorporarse al trabajo si es llamada⁴⁵; de hecho, se ha propuesto para la articulación del contrato de los repartidores a tiempo parcial⁴⁶.

40. Igartúa Miró, M.T., “La flexibilización del tiempo de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021, p. 10.

41. Álvarez Cuesta, H., “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024, p. 35.

42. Gorelli Hernández, J., “Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva”, en AA.VV., *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, Madrid, 2016, p. 147.

43. Arias Domínguez, A. y Moraru, G., “Tendencias «avant-garde» de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV., *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022, p. 521.

44. Arias Domínguez, A. y Moraru, G., “Tendencias «avant-garde» de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, op. cit., p. 523.

45. STS 10 de marzo de 2026 (rec. 14/2025).

46. Gimeno Díaz de Auri, P., “Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto”, *Documentación Laboral*, núm. 121, 2020, p. 117.

El horario flexible se solapa muchas veces con la distribución irregular de la jornada de trabajo y con los períodos de disponibilidad. Por tal razón, el propio Tribunal Supremo ha intentado deslindar estos conceptos, si bien no acaba de perfilar un criterio delimitador claro. Así, entiende que no se trata de “una distribución irregular de la jornada porque cada semana, entre el mes de octubre al mes mayo, se trabaja el mismo tiempo, un total de 37,5 horas; estamos ante la distribución de esas 37,5 horas entre los diferentes días de la semana”. Y esta precisión hace que no sea aplicable el preaviso exigido en la distribución irregular: “no hallándonos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada, sino en el establecimiento de un horario flexible en virtud de un Acuerdo suscrito por las partes al amparo del art. 41 ET... El sistema previsto en el Acuerdo evidencia que estamos ante un sistema de horario flexible, sin que el grado de indefinición que queda en manos del empresario (dos horas), del mismo modo que las otras dos quedan a elección de la persona trabajadora, unido a la flexibilidad de la que disfrutan durante el resto de la semana, permita concluir que estemos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada a la que resulte de aplicación el plazo de preaviso de cinco días previsto en el art. 34.2 ET, ni que pueda ser exigible ese mismo plazo de preaviso, por analogía, atendida la escasa repercusión cuantitativa que queda en poder de la empresa en relación a la jornada semanal sobre la que se proyecta y al resto de circunstancias ya expuestas relativas a la flexibilidad del horario donde se inserta”⁴⁷.

En consecuencia, no existe un plazo de preaviso mínimo necesario en el caso de los períodos de disponibilidad para incorporarse al trabajo y en el caso de horario flexible, sino que habrá que atender a lo previsto convencionalmente y a su razonabilidad.

Ante tal panorama, y en el caso de los vínculos analizados, puede ser necesario prever algún tipo de ajuste para la aplicación de aquellos regímenes de disponibilidad formulados con carácter general, por ejemplo, establecer el límite de las horas flexibles en proporción a la parcialidad de la jornada⁴⁸.

7. EFECTOS DE LA CONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

La actual regulación del trabajo a tiempo parcial permite que los trabajadores a tiempo parcial alcance jornadas de trabajo muy cercanas en términos cuantitativos a las de los trabajadores a tiempo completo. De hecho, podrían ser casi idénticas, pero con la particularidad de que un amplísimo porcentaje de su tiempo de trabajo total

47. STS 15 de abril de 2026 (rec. 128/2025).

48. Martínez Yáñez, N., *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, op. cit., p. 255.

puede hallarse indeterminado cuando se recurra de forma sistemática a la realización de horas complementarias⁴⁹.

La amplia y flexible configuración del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, más la suma de horas complementarias pactadas y voluntarias (su elevado porcentaje y su escaso preaviso disponible convencionalmente) unido a la irregularidad en la jornada, los horarios variables, fluidos, a la carta y hasta creativos, que además de proliferar en los convenios colectivos, sobre todo en ciertos ámbitos de actividad, son susceptibles de experimentar más variaciones aún, permiten describir la jornada de los trabajadores a tiempo parcial como “vaporosa”⁵⁰ y omnicompreensiva.

Al final, esta configuración comporta un factor más de precarización para este tipo de vínculos⁵¹; muestra un desequilibrio aún más profundo entre las dos partes del contrato; e impide el cumplimiento de las finalidades últimas para las que fue diseñado. Sin olvidar en la práctica que son ocupados mayoritariamente por mujeres y muchas veces lo hacen ante la imposibilidad de tener un contrato a tiempo completo.

Si se presume que la persona trabajadora a tiempo parcial opta por esta modalidad por las ventajas que ofrece con respecto a posibles intereses de carácter profesional, personal y familiar, estos intereses se verían gravemente comprometidos cuando la jornada parcial pasase a ser volátil e imprevisible⁵².

Es más, ante una relación hiperflexible (“funesta”) de la jornada⁵³ y cuasi-imprevisible se dificulta (o impide) la función de conciliación con la vida personal y familiar para la que aparentemente estaba diseñado este contrato y que afecta más, se recuerda a las mujeres⁵⁴. Y también son calamitosas porque dicha jornada podría colisionar con otros empleos también a tiempo parcial cuando el vínculo es involuntario y tiene que buscar, conseguir y trabajar para otras empresas.

Por todo ello, es imprescindible la articulación de límites y medidas que permitan el desarrollo de la jornada a tiempo parcial sin una amplia disponibilidad e imprevisibilidad para la persona trabajadora, pues de lo contrario la misma satisfará las necesidades empresariales, pero difícilmente será compatible con la atención de toda

49. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 71.

50. Martínez Moreno, C., “Diversas vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva”, op. cit., p. 48.

51. Goñi Sein, J.L., “La ordenación flexible del tiempo de trabajo”, en AA.VV., *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2004, p. 164.

52. Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, op. cit., p. 33.

53. Álvarez Cuesta, H., *La lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.

54. Cairós Barreto, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, op. cit., p. 176. En el mismo sentido, López Ahumada, J.E., *Tiempo de trabajo y economía digital*, Cinca, Madrid, 2022, p. 150.

una serie de responsabilidades familiares, de otro trabajo o con el seguimiento de actividades formativas⁵⁵.

8. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN A LA INDETERMINACIÓN, IMPREVISIBILIDAD E
HIPERFLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Ante la necesidad imperiosa de garantizar previsibilidad en el trabajo a tiempo parcial (y no solo), procede indagar cuáles serían las barreras capaces de propiciar una mayor acotación del tiempo de trabajo, por lo que se va a examinar la Directiva 2019/1152; el Proyecto español para su transposición y la propuesta sindical unitaria dirigida a reformar por completo el contrato de trabajo analizado, teniendo en cuenta que la negociación colectiva podrá también limitar la expansión de las facultades empresariales ya analizadas.

8.1. El impulso a unas condiciones laborales transparentes y previsibles desde la Unión Europea

El principio núm. 5 del Pilar europeo de derechos sociales establece que deben garantizarse condiciones de trabajo de calidad y evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular, prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos.

Avanzando en esta senda, se ha procurado reforzar los derechos de información sobre las condiciones laborales y se ha intentado poner coto a la hiperflexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo mediante la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que debería haber sido transpuesta a nuestro ordenamiento en agosto de 2022.

Esta norma reconoce cómo los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo que generan incertidumbre por la imprevisibilidad que los acompaña. Pero no solo, en el caso examinado no se trata de nuevas formas de empleo, sino de la utilización al máximo de los poderes empresariales que acompañan este tipo de vínculo parcial y genera idénticos efectos.

Su ámbito de aplicación es, en principio, muy amplio, pues solo permite excepcionar su aplicación a los contratos de trabajo “marginales”, esto es, cuando el tiempo

55. Ferradans Caramés, C., “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes”, op. cit., p. 75.

de trabajo real, es decir, incluyendo horas extraordinarias o de trabajo adicional⁵⁶, sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas, en las el tiempo trabajado para todos los empleadores que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media (art. 1.3).

A la vista del tenor literal, quedarían fuera aquellos contratos a tiempo parcial cuya duración fuera inferior a ese referente y su organización no sea imprevisible, es decir, igual o inferior a tres horas en una media de cuatro semanas. En todo caso, si en alguna ocasión a lo largo de la prestación de servicios se superara este referente (merced a la realización de horas complementarias), habría de aplicarse.

La norma europea considera necesario ahondar y especificar en el derecho de información respecto de sus condiciones de trabajo y otorgar nuevos derechos mínimos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, que acaban por concretarse en “saber y estar actualizado”⁵⁷.

Esta Directiva introduce una serie de obligaciones de información a los empresarios ex art. 4.2 que son distintas en función de si el patrón de trabajo es “total o mayoritariamente previsible” o cuando, por el contrario, se muestra “total o mayoritariamente imprevisible” o lo que es lo mismo⁵⁸, cuando se conozca o no con antelación el modelo de organización y distribución del tiempo de trabajo.

Esta previsibilidad o imprevisibilidad anotadas, tal y como se encuentran definidas en la Directiva, no son o no tienen por qué ser sinónimos de regularidad o irregularidad de la jornada respectivamente, “de ahí que sea posible encontrarse con jornadas regulares de trabajo imprevisibles en el sentido de la Directiva y también jornadas irregulares previsibles en cuanto que acotadas previamente, a lo que se suma que la Directiva recurre al vocablo mayoritario en términos disyuntivos con respecto a la totalidad previsibilidad o imprevisibilidad en ambos casos, con lo que no queda clarificado (y que corresponderá delimitar a la legislación nacional directamente o por remisión al convenio de aplicación) cuál deba ser el porcentaje de previsibilidad o imprevisibilidad a partir del cual las obligaciones al empresario en uno o en otro caso deban imponerse”⁵⁹.

56. Mercader Uguina, J.R., “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, *Documentación Laboral*. núm. 122, 2021, p. 11.

57. Rodríguez-Piñero Royo, M., “La transposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”, *Documentación Laboral*. núm. 132, 2024, p. 105.

58. Martínez Yáñez, N., “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, *Trabajo y Derecho*, núm. 78, 2021.

59. Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, op. cit., pp. 6 y ss.

Si el patrón de trabajo, definido tautológicamente⁶⁰ como “la forma de organización del tiempo de trabajo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador” (art. 2), noción de difícil aprehensión, sin referencias equivalentes (siquiera lejanamente) ni a nivel europeo, ni tampoco a nivel nacional, lo que genera dudas más que razonables sobre su verdadero alcance⁶¹, es total o mayoritariamente previsible, se ha de informar sobre la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno.

Si no se da esta última situación, esto es, si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, sin que la Directiva aporte mayor precisión al respecto⁶², el empleador informará a la persona trabajadora sobre –y por tanto supondrá un límite y condicionará su potestad para reformular o modificar los tiempos de trabajo⁶³–:

- i. el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas;
- ii. las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje, a modo de tiempo de Schrödinger⁶⁴, definidas como “los tramos horarios específicos durante los cuales pueda tener lugar el trabajo previa solicitud del empresario” y
- iii. el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación. Respecto a este preaviso, la norma no impone mínimos, dejando a la regulación interna su concreción⁶⁵.

Información esta que también puede ofrecerse en los supuestos de patrones de trabajo previsible⁶⁶ recurriendo a referencias incorporadas en disposiciones legales,

60. Terradillos Ormaetxea, E., “Los indicios de la imprevisibilidad en la legislación laboral ante el nuevo derecho a la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 174, 2024, p. 61.

61. Definición calificada como “execrable” por Miranda Boto, J.M., “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019.

62. Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, p. 98.

63. Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, p. 159.

64. Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, op. cit., p. 214.

65. Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, op. cit., p. 233.

66. Ferradans Caramés, C., “Cuestiones de actualidad sobre el régimen jurídico laboral del trabajo a tiempo parcial” en AA.VV., *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, CARL, Sevilla, 2020, pp. 161-190.

reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dichas materias.

En el fondo, y de acuerdo con el Considerando 21, se trata de comunicar a los trabajadores cómo se determinará su tiempo de trabajo, incluidas las franjas horarias en las que podrían tener que ir a trabajar y el período de tiempo mínimo en el que deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea. La especial vulnerabilidad de este colectivo obliga a reforzar la necesidad de informar de sus condiciones de trabajo y la superior carga burocrática añadida podría contribuir a desincentivar este tipo de vínculos precarios⁶⁷.

Aunque la Directiva (UE) 2019/1152 se ha mostrado ambiciosa y, sin duda, mejora y perfecciona a su predecesora, lo cierto es que la misma mantiene todavía espacios sin regular que necesitarán, a corto plazo, nuevas y contundentes respuestas⁶⁸, afrontando el problema de la falta de previsibilidad de forma mucho más incisiva a cómo lo hace⁶⁹.

En este sentido, la falta de definición de qué constituye un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible constituye su mayor vulnerabilidad, a la que se suma la exclusión de estas garantías para trabajadores que puntualmente pudieran adolecer de esta falta de seguridad sobre su tiempo de trabajo⁷⁰; línea de fuga que también detectó el Consejo Económico y Social (2022) en el Anteproyecto de Ley de reforma del ET.

En cuanto al momento temporal para proporcionar dicha información, y aun cuando el Considerando 23 apunta a que sea al inicio de la relación laboral, lo antes posible, el art. 5, en concreto para el contenido referido al tiempo de trabajo, especifica el plazo y la forma: entrega individual a la persona trabajadora de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural.

En caso de modificación de estas condiciones, la empresa ha de comunicarlo en forma de documento lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto (art. 6).

Mayor interés presentan los derechos establecidos específicamente para aquellas formas de empleo que tienen patrones de trabajo total o mayoritariamente imprevisibles, acotados con mayor o menor precisión en el ámbito interno en el futuro.

67. Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, op. cit., p. 93.

68. Mercader Uguina, J.R., “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, op. cit., p. 11.

69. Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones sobre el proyecto de ley de transposición de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el contrato fijo discontinuo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2024, p. 2.

70. Rodríguez-Piñero Royo, M., “La transposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”, op. cit., p. 107.

En este caso, configura la obligación de prestar servicios en un marco imprevisible cuando (art. 10):

- el trabajo tenga lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados de los cuales ha sido previamente informado; y,
- el empleador informe a la persona trabajadora de la tarea asignada con un preaviso razonable, entendido como el período de tiempo transcurrido entre el momento en que se informa al trabajador de una nueva tarea asignada y el momento en que esta comienza, el cual no especifica, sino que lo remite a la normativa interna de cada país y en atención al sector de que se trate (Considerando 32).

Si no se dieran ambas condiciones, la persona trabajadora tiene derecho a rechazar la tarea asignada sin que tenga consecuencias desfavorables (art. 10.2). En la práctica, la negativa resultará en extremo difícil, en tanto supone renunciar a un trabajo remunerado en un vínculo precario.

La información obligatoriamente facilitada lo que busca es condicionar la potestad del empresario de imponer la realización de este tipo de trabajos⁷¹, mientras que el derecho al rechazo cumpliría su objetivo cuando la tarea es asignada por la empresa, pero no cuando son los propios empleados a través de plataformas online los que solicitan de forma perpetua la encomienda.

En aras a la previsibilidad del trabajo y de su remuneración, y si se permite por la legislación interna que la empresa cancele tareas sin indemnización, se ha de garantizar que nazca derecho a la indemnización cuando se cancele por la persona empleadora sin observar un plazo de preaviso razonable (art. 10.3). El objetivo, de acuerdo con el Considerando 34, es garantizar el derecho de la persona trabajadora a planificar su actividad productiva, así como los ingresos resultantes⁷².

La Directiva trata de luchar contra las formas de trabajo atípicas precarias a llamada o de cero horas. En tales vínculos, los Estados han de incorporar una o varias de las siguientes “tibias” medidas⁷³ para evitar prácticas abusivas (art. 11):

71. Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España”, op. cit., p. 80.

72. Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, op. cit., pp. 6 y ss.

73. Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones sobre el proyecto de ley de transposición de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el contrato fijo discontinuo”, op. cit., p. 5.

- a) limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares;
- b) una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado;
- c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas.

En fin, el art. 12 obliga, con poca ambición y más indeterminación⁷⁴ a que los Estados garanticen, a quien tenga una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador y que haya completado su período de prueba, en su caso, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y recibir una respuesta motivada por escrito en el plazo general de un mes, ampliable a un máximo de tres meses respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y las microempresas y las pequeñas o medianas empresas, y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado.

8.2. Proyecto de Real Decreto de transposición de la Directiva europea de condiciones transparentes y previsibles

Ante el literal reflejado de la Directiva de 2019, “parece necesario incorporar en nuestro Derecho interno alguna obligación de preaviso para las distribuciones regulares de la jornada con patrones imprevisibles, dada su inexistencia en la actualidad⁷⁵. De igual modo, y frente a la indeterminación convencional del preaviso razonable en el caso de las horas complementarias, resultaría también pertinente una modificación del art. 12 ET⁷⁶.”

Sin embargo, el Proyecto de Real Decreto de 2026 (cuando la transposición tenía que haberse realizado ya cuatro años antes) no incorpora modificación alguna al texto del ET, sino que vehicula la transposición mediante Real Decreto, modificación estatutaria que sí realizaba el Proyecto de Ley de 16 de febrero de 2024 que también pretendía la transposición de la Directiva analizada.

74. Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones sobre el proyecto de ley de transposición de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el contrato fijo discontinuo”, op. cit., p. 2.

75. Martínez Yáñez, N., “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, op. cit.

76. Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, op. cit., pp. 6 y ss.

Así, el Proyecto de Ley incorporaba como derechos específicos en el art. 4.2.h), el “derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles”. Y en la modificación del art. 8.6 ET que pretendía realizar definía qué se entendería por condiciones de trabajo previsibles “son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar”.

Olvidado (o inviable) el Proyecto de Ley de febrero de 2024, el Proyecto de Real Decreto por el que se transpone la Directiva de 2019 desarrolla el art. 8.5 ET, “en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo” (art. 1.1 Proyecto RD).

Pese a su proyección de generalidad, las relaciones laborales especiales se regirán por su normativa propia (art. 1.5 Proyecto RD) y tampoco será de aplicación a las relaciones laborales de duración igual o inferior a las cuatro semanas (art. 1.3).

El principal deber empresarial que establece es “informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral” (art. 2.1), sin establecer previsión específica para los contratos a tiempo parcial.

En cuanto a la información que se debe proporcionar, la norma señala los siguientes contenidos como mínimos: a) La identidad de las partes que suscriben el contrato de trabajo. b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la fecha de finalización o la duración previsible del contrato. c) El domicilio social de la empresa y, cuando sean distintos, el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente y el del centro al que queda adscrita la persona trabajadora cuando desarrolle trabajo a distancia. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias. d) El contenido de la prestación laboral y, cuando la contratación sea temporal, la identificación precisa de la causa habilitante de dicha contratación, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista del contrato. e) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora, incluida la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo. f) En relación con el salario: 1.º La cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago. 2.º El modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción, especialmente cuando en el cálculo participen sistemas algorítmicos o automatizados de

toma de decisiones. h) La duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, así como la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. i) El derecho a formación proporcionada por la empresa. j) En el caso de personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita a la celebración de cada contrato de puesta disposición. k) La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones, cuando estos traten datos personales, siempre que dichos sistemas se empleen para la determinación y modificación de las condiciones de trabajo descritas, así como la identificación de las condiciones a las que afectan. l) La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar, cuando adapte o desarrolle la mínima exigida por la legislación laboral. m) El procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso. n) En cuanto al convenio o convenios colectivos aplicables a la relación laboral, se informará sobre los datos concretos que permitan la identificación de cada uno, incluyendo una referencia al código de cada convenio y a la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente; así como sobre su periodo de vigencia y, en su caso, su situación de ultraactividad. ñ) El sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social que opere en la empresa. En particular, se informará sobre la entidad gestora de o colaboradora con la Seguridad Social por la que la empresa opta para la cobertura de cualquier tipo de contingencia o prestación, así como sobre la colaboración directa de la propia empresa. También deberá informar de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, así como identificar los planes y fondos de pensiones promovidos en favor de las personas trabajadoras y las aportaciones realizadas a los mismos. o) Los supuestos en los que podrían producirse modificaciones en alguno de los elementos esenciales o condiciones de ejecución previstos en las letras anteriores, así como los procedimientos que deberían seguirse para ello.

Pero el punto clave a la hora de establecer barreras y límites al poder cuasi-omnímodo de disposición del tiempo de trabajo se halla en la información a facilitar respecto a esta institución. Así, en materia de tiempo de trabajo (apartado g), la empresa tiene que informar de los aspectos siguientes:

- 1º La duración y la distribución horaria de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual. En particular, se identificará cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos. Reitera, por tanto, lo previsto en el art. 12 ET.

- 2º Los supuestos y procedimientos para la modificación de la duración y distribución de la jornada de trabajo y, en su caso, los cambios de turno.
- 3º Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
- 4º La duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.

Falta una mención expresa a las horas complementarias, si bien pueden entenderse comprendidas en el punto primero.

En cambio, en el Proyecto de Ley de febrero de 2024 se modificaba el art. 12.5.c) para establecer la obligación, en el pacto de horas complementarias, de “recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora”. Por tanto, en el propio pacto se habría de fijar el marco de referencia para solicitar su realización, haciendo más previsible la jornada de trabajo. Pero no del todo, habida cuenta de que cabe plantearse si sería válida una mención similar a “todos los días de la semana a cualquier hora”; o la formulación correcta ha de ser “los mismos días en los que desarrolle la jornada ordinaria, en horas inmediatamente consecutivas”⁷⁷.

Asimismo, restringía la posibilidad de minorar el período de preaviso para su realización, fijando como mínimo indisponible por la negociación colectiva *in peius* un preaviso de tres días. Además, preveía “en el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente”. Ciertamente es que no reformaba las horas complementarias voluntarias ni el resto de preceptos analizados en las páginas precedentes capaces de dotar de imprevisibilidad y fragmentar la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, pero sin duda constituía un avance mayor que el Proyecto de Real Decreto analizado.

- 5º En caso de que se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año:
 - i. El sistema de fijación de dicha distribución, identificando las horas y los días de referencia en los que la empresa puede exigir la prestación de servicios.
 - ii. Los períodos mínimos de preaviso que deben operar antes del comienzo de la tarea y de su cancelación.

77. Miranda Boto, J.M., “Condiciones laborales transparentes y previsibles en el derecho español: un proyecto de transposición en modo menor”, *Net21*, núm. 17, 2024.

- iii. En el caso de contratos fijo-discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el caso de un contrato a tiempo parcial, parece necesario informar sobre las franjas en las que se van a poder exigir o proponer las horas complementarias y los períodos mínimos de preaviso (tal y como sucede con la regulación actual). Como el proyecto de reglamento solo habla de períodos mínimos de preaviso y no de razonabilidad de los mismos, podrían seguir operando tanto el legal como aquellos reducidos previstos en convenio.

La información referida a la duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo de su disfrute; la duración y las condiciones del período de prueba; el procedimiento de extinción del contrato; y el sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social podrá cumplirse haciendo referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables (art. 2.3). Sorprende la posibilidad otorgada para cumplir esta obligación mediante la simple remisión a disposiciones normativas en extremos de tanta importancia (y dificultad) como la exigencia esperable en el período de prueba o el procedimiento para la extinción del contrato.

Este deber exige su actualización cuando se produzca cualquier modificación en las condiciones sobre las que se ha informado con idéntico contenido exigible (art. 4).

La información *supra* descrita se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción (art. 5.2). Podrá facilitarse en el contrato de trabajo formalizado por escrito o a través de uno o más documentos también escritos (art. 5.1).

El apartado 3 introduce una previsión referida a las personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, en cuyo caso la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible. Esta garantía de comprensibilidad y explicabilidad de la información proporcionada cabe demandarla para todas las personas trabajadoras.

El art. 6 no indica un plazo específico para proporcionar la información, solo indica que ha de hacerse previamente al inicio de la relación laboral. La indeterminación de dicha referencia posibilita que se realice momentos antes del comienzo de la primera jornada, por ejemplo. En cuanto al plazo para entregar la información sobre las modificaciones, solo indica que la empresa deberá hacerlo “lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto”. Por tanto, el derecho de información parece quedar limitado en este caso a una comprobación simultánea a su efectividad del alcance de las modificaciones.

En todo caso, el art. 7 determina la no afectación de este RD al resto de obligaciones de información a personas trabajadoras y representantes contenidas en el articulado del ET.

Art. 8: A los efectos de lo previsto en el artículo 30 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se considera como imposibilidad de realizar la prestación de servicios no imputable a la persona trabajadora la cancelación por parte de la empresa de la tarea asignada y requerida previamente, sin que se le haya informado lo antes posible y, en todo caso, medie el preaviso pactado en la negociación colectiva o el contrato individual.

No fija, por tanto, plazo específico alguno, sino que se remite a la concreta regulación de las horas extraordinarias, complementarias, distribución irregular o acuerdos específicos sobre la disponibilidad. En el caso de que el convenio colectivo haya fijado un preaviso muy escaso (48 o 24 horas) menor probabilidad de indemnizar por cancelación tendrá la empresa, en tanto le permite ajustar en tiempo real sus necesidades productivas. Aspecto este que además la tecnología ha facilitado vía inteligencia artificial capaz de inferir cuándo va a necesitar más personal y cuándo no.

8.3. Propuesta de reforma del contrato a tiempo parcial desde los sindicatos más representativos a nivel estatal

En la propuesta sindical unitaria de CC.OO. y UGT aparece como uno de sus objetivos frenar la precariedad de los contratos a tiempo parcial, que precarizan los salarios, afectando a mujeres mayoritariamente y a personas jóvenes.

Para ello, apuestan por reformar el modelo y diseñar otro donde la parcialidad sea causal, protegida y limitada; y para ello trazan los siguientes ejes:

- Causalización. El contrato deberá justificar la causa por qué no se realiza a tiempo completo, y de no documentarse adecuadamente se aplicará una presunción de jornada completa. Algún convenio avanza en la causalización de este vínculo⁷⁸. El contrato parcial no podrá superar el 80% de la jornada ordinaria, incluyendo las horas complementarias. Se pone límite así a las posibilidades de contratar por tiempo parcial a una persona que preste servicios a tiempo completo con una mayor disponibilidad y variabilidad en su prestación.
- Previsibilidad de la jornada: derecho a horarios estables y a la fijación previa de la distribución de la jornada, teniendo el conocimiento previo de la

78. “El contrato a tiempo parcial se utilizará preferentemente para ocupar puestos de trabajo durante los fines de semana y los días festivos, periodos de rebajas, campañas comerciales o bien en franjas horarias de alta afluencia de clientes”, art. 23 VII Convenio colectivo de General Óptica, SA. (BOE núm. 81, de 2 de abril de 2026).

duración y distribución diaria de la jornada, prohibiendo su fragmentación (salvo en jornadas superiores al 60% sobre el tiempo completo por acuerdo expreso y justificado) y estricto cumplimiento del registro diario de jornada. En este sentido, habría de limitarse o prohibirse la distribución irregular de la jornada en estos vínculos.

- Respecto a las horas complementarias, apuestan por su consolidación. Así, cada año se podrá consolidar en la jornada pactada, de manera voluntaria, las horas complementarias realizadas de media y las ampliaciones de jornada, la cual no podrá ser inferior a la mayor de las cantidades siguientes: 80% de la jornada realizada en el año inmediatamente anterior por horas complementarias o ampliaciones de jornada o 100% de la media de los dos años inmediatamente anteriores por ambos conceptos.

Para afianzar la previsibilidad y la transparencia, ha de indicarse los días y las horas de referencia en los que se puede solicitar la realización de las horas complementarias y se eleva el preaviso para su realización a 7 días. Esta medida específica coincide parcialmente con la redacción propuesta en el Proyecto de Ley de transposición de la Directiva 2019/1152, en tanto fijan (de forma amplia e indeterminada, pero al menos comunican), las franjas, períodos o momentos en los que la empresa puede pedir la realización de las horas complementarias. En el Proyecto de Ley (no así en el Proyecto de Real Decreto de marzo de 2026), se fijaba el preaviso de 3 días para su realización como una barrera de mínimos, de tal modo que el convenio colectivo no podía rebajar ese tiempo, aumentando aquí hasta 7 días el plazo y parece que también con tal carácter.

En la línea de lo previsto en la Directiva analizada, la empresa ha de pagar y cotizar por las horas complementarias solicitadas si se produce la cancelación con menos de 7 días de antelación. Estas previsiones contribuirían a facilitar en la práctica la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y a compatibilizar esta prestación de servicios con otras actividades productivas, de cuidados o de estudios.

En cuanto a la renuncia, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, o antes de cumplirse dicho año en caso de atención a necesidades de conciliación y corresponsabilidad del artículo 37 del ET, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial. Solución más ajustada a la dignidad de las personas trabajadoras y al derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad, que con la legislación vigente tienen que esperar una vacatio de un año para hacer efectiva la renuncia.

Por último, se asimila el pago de las horas complementarias a las horas extraordinarias.

- En fin, el objetivo es que la jornada completa sea el estándar laboral, limitando la parcialidad a situaciones debidamente justificadas, por lo que las personas con al menos seis meses de antigüedad en el contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir vacantes a tiempo completo, convirtiendo este tránsito en un derecho real y evaluable.

9. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2025.pdf.
- Álvarez Cuesta, H., “La reducción del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y la suma de jornadas”, *Temas Laborales*, núm. 179, 2025, pp. 111-135.
- Álvarez Cuesta, H., *La lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- Álvarez Cuesta, H.: “El papel de la negociación colectiva en la implantación de la jornada de 32 h o 4 días semanales”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, 2024.
- Aragón Gómez, C., “La protección social de los trabajadores fijos discontinuos, con especial atención a la prestación por desempleo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 484, 2025.
- Arias Domínguez, A. y Moraru, G.: “Tendencias «avant-garde» de la ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022.
- Basterra Hernández, M. *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, Bomarzo, Albacete, 2018.
- Cabeza Pereiro, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete, Bomarzo, 2013.
- Cairós Barreto, D.M., *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- López Ahumada, J.E., *Tiempo de trabajo y economía digital*, Cinca, Madrid, 2022, p. 150.
- Elorza Guerrero, F., “La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y pre-visibles y su transposición en España”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, p. 98.
- Ferradans Caramés, C., “Cuestiones de actualidad sobre el régimen jurídico laboral del trabajo a tiempo parcial” en AA.VV., *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*, CARL, Sevilla, 2020.

- Ferradans Caramés, C., “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el trabajo a tiempo parcial: una nueva oportunidad desaprovechada para abordar los cambios pendientes”, *Temas Laborales*, núm. 165, 2022.
- Fotinopoulou Basurko, O., “Algunas reflexiones sobre el tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial”, *Trabajo y derecho*, núm. extra 13, 2021.
- 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*, núm. 121, 2020.
- Goerlich Peset, J.M., “El trabajo y su tiempo”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- Goñi Sein, J.L., “La ordenación flexible del tiempo de trabajo”, en AA.VV., *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2004.
- Gorelli Hernández, J.: “Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social/CCNCC, 2016.
- Guerrero Jareño, R., “Guía de buenas prácticas en materia de tiempo de trabajo para empresas y personas trabajadoras”, en AA.VV., *Transformaciones recientes del tiempo de trabajo*, Dykinson, Madrid, 2023.
- Igartúa Miró, M.T.: “La flexibilización del tiempo de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 13, 2021.
- Lasaosa Irigoyen, E., “Aplicación al contrato a tiempo parcial de las cláusulas convencionales que limitan el trabajo en fines de semana y festivos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2025.
- Lousada Arochena, J.F., “Contratación por tiempo indefinido “atípica”: el contrato a tiempo parcial y el contrato fijo-discontinuo”, *Revista Galega de Derecho Social*, núm. 23, 2025.
- Lousada Arochena, F. y Rodríguez Rodríguez, E., *El contrato fijo discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2025.
- Martínez Moreno, C., “Diversas vertientes de la ordenación del tiempo de trabajo y el potencial de la negociación colectiva”, en AA.VV., *Tiempo de trabajo. Distribución y reducción de jornada en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2026.
- Martínez Yáñez, N., *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi/Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011.
- Martínez Yáñez, N., “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, *Trabajo y Derecho*, núm. 78, 2021.

- Meléndez Morillo-Velarde, L., “La ampliación de jornada en los contratos a tiempo parcial”, en AA.VV., *El trabajo a tiempo parcial: análisis laboral y de Seguridad Social (2014-2025)*, Aranzadi, Madrid, 2026.
- Mercader Uguina, J.R., “Los “tiempos” de la Directiva (UE) 2019/1152: transparencia y lucha contra la precariedad laboral como objetivos”, *Documentación Laboral*. núm. 122, 2021, p. 11.
- Miranda Boto, J.M., “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la unión europea y su impacto en el derecho español”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019.
- Miranda Boto, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023.
- Miranda Boto, J.M., “Condiciones laborales transparentes y previsibles en el derecho español: un proyecto de transposición en modo menor”, *Net21*, núm. 17, 2024.
- Pastor Martínez, A., “Algunas cuestiones sobre el proyecto de ley de transposición de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el contrato fijo discontinuo”, *Iuslabor*, núm. 2, 2024,
- Rodríguez-Piñero Royo, M., “La transposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”, *Documentación Laboral*. núm. 132, 2024.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “El trabajo a tiempo parcial: análisis a la luz de los principios constitucionales y propuestas de regulación”, *Trabajo y Derecho*, núm. 15, 2016.
- Terradillos Ormaetxea, E., “Los indicios de la imprevisibilidad en la legislación laboral ante el nuevo derecho a la previsibilidad mínima del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 174, 2024, p. 61.