



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

**EL CONTRATO A
TIEMPO PARCIAL Y LA
MUJER.**

Alumno/a: Cabrera Pino, Beatriz

Tutor/a: Prof. D. Francisco Cruz Cózar.
Dpto: Formación y Orientación Laboral.

Junio, 2.020

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
1.- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
2.- FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	5
2.1.- INTRODUCCION	5
2.2.- CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	7
2.3.- DATOS ESTADÍSTICOS	9
DATOS ESTADÍSTICOS EN ESPAÑA	9
DATOS ESTADÍSTICOS DE EUROPA	15
DATOS ESTADÍSTICOS DE CANADÁ	19
2.4.- ESTADÍSTICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	21
CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL	23
ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	24
ACTUACIONES INSPECTORAS Y SANCIONES IMPUESTAS EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	25
2.5.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE SU RÉGIMEN JURÍDICO.	27
A.- ANTECEDENTES Y NACIMIENTO	27
B.-MODIFICACIONES DESTACADAS POSTERIORES A 1980.	28
El Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial, y el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.....	28
La Ley 32/1984, de 2 de Agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET 1980.....	28
El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.	29
El Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.	30
La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.	31
El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la posterior Ley 3/2012.....	31

La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.	34
2.6.- REGIMEN JURÍDICO VIGENTE.	34
A. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS.	35
A.1. EL EMPRESARIO	35
A.2. EL TRABAJADOR O TRABAJADORA	35
A3. OBJETO.....	36
A.4. FORMA.....	36
A.5. DURACIÓN	36
A.6. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTARIAS.	37
1.-.DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.....	37
2.-LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	37
3. -LAS HORAS COMPLEMENTARIAS.....	37
A. 7. EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DE TRABAJO.	39
A.8. CONVERSIÓN DE UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y VICEVERSA.....	40
A. 9. EL DERECHO A LA FORMACIÓN.	41
B. LA IGUALDAD DE DERECHOS Y EL PRINCIPIO DE LA PROPORCIONALIDAD.....	41
LAS REGLAS PARA EL CÁLCULO DE PERIODOS DE COTIZACIÓN.	45
2.7.- CONCLUSIONES.....	52
3.- PROYECCIÓN DIDÁCTICA	56
3.1.- INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.	56
3.2.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.....	58
3.2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO.	58
3.2.2.- CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.	59
INSTALACIONES.....	60
ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES.....	60
OFERTA FORMATIVA DEL I.E.S. LA ARMENTA	61
3.2.3.- CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.	62
3.2.4.- CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO.	63
3.3.- OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO.	65
3.4.- OBJETIVOS DEL MÓDULO EN EL CICLO DE TÉCNICO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.	67
3.5.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.	67

3.6.- RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.	69
3.7.- CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.	72
3.8.-SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS Y TEMPORALIZACIÓN.....	72
3.9.-TRANSVERSALIDAD.....	74
3.10.- INTERDISCIPLINARIEDAD.	75
3.11. METODOLOGÍA DIDÁCTICA	76
3.11.1.- PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.	76
3.11.2.- MÉTODOLOGÍA DIDÁCTICA.	77
3.11.3.- ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.....	78
3.11.4.-ESTILOS DOCENTES.....	79
3.11.5.- ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.	79
3.11.6.- RECURSOS DIDÁCTICOS.	80
3.12.- EVALUACIÓN.....	81
3.12.1.-EVALUACION DEL PROCESO DE APRENDIZAJE.	82
3.12.1.A).- RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	82
3.12.1.B).- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.	82
3.12.1.C).- CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.	82
3.12.1. D) MECANISMOS DE RECUPERACIÓN.....	84
3.12.1.E) PROMOCIÓN DEL ALUMNADO.	85
3.12.2.- EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.	86
3.13.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.	86
3.14.-DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA RELACIONADA.	87
4.-BIBLIOGRAFÍA. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
BIBLIOGRAFIA.....	95
REFERENCIAS LEGALES	97
AMBITO EUROPEO.....	97
AMBITO NACIONAL.....	97

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

BOE.- Boletín Oficial del Estado.
CTTP.- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.
DOCE.- Diario Oficial de la Comunidad Europea.
ET.- Estatuto de los trabajadores.
EPA.- Encuesta de Población Activa.
INE.- Instituto Nacional de Estadística.
LGSS.- Ley General de la Seguridad Social.
PYME.- Pequeña y Mediana Empresa.
OIT.- Organización Internacional del Trabajo.
STSJ.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
STJUE.- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STC.- Sentencia del Tribunal Constitucional.
TJUE.- Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TC.- Tribunal Constitucional.
TSJ.- Tribunal Superior de Justicia.
TTP.- Trabajo a tiempo parcial.
UE.- Unión Europea.

1.- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

RESUMEN

El trabajo a tiempo parcial, una modalidad atípica y relativamente reciente en nuestro ordenamiento jurídico, ha tenido una evolución peculiar en su regulación legal, un tanto caótica o multidireccional, al ser las modificaciones realizadas abundantes e incluso contradictorias entre sí, con la perspectiva que el tiempo nos otorga.

Al mismo tiempo, esta figura contractual ha estado, y está, íntimamente ligada al trabajo femenino. Se ha visto rodeada de polémica en torno a la cuestión de la discriminación por razón de género, a la vez que se ha fomentado desde las instituciones públicas, tanto españolas como europeas.

En este trabajo, trataremos de aproximarnos a la evolución y fundamentos causales del contrato de trabajo a tiempo parcial y a su situación actual, todo ello desde un punto de vista de género, pues esta modalidad contractual ha estado y está íntimamente relacionada con la mujer.

PALABRAS CLAVE: Contrato a tiempo parcial, ventajas, desventajas, mujer, discriminación indirecta.

ABSTRACT

Part-time work, a somehow atypical and relatively recent work system in our legal system, has evolved in a peculiar way regarding its legal regulation, somewhat chaotic or multidirectional inasmuch as it has undergone a great deal of modifications, sometimes even contradictory in themselves, in hindsight.

At the same time, this contractual figure has been, and still is, intimately linked to female labour. Besides, it has been at the heart of a huge controversy around the issue of gender discrimination. In the meantime, part-time work has been highly promoted by both Spanish and European labour policies.

In this dissertation, an attempt will be made to approach the evolution and causal basis of the part-time job contracts, as well as its current situation from a gender equality perspective, since this contractual modality has always been particularly associated to women.

KEY WORDS: Part-time work, advantages, disadvantages, woman, indirect discrimination.

2.- FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

2.1.- INTRODUCCION

La incorporación de la mujer al mercado laboral, es uno de los fenómenos sociales más significativos del pasado siglo XX. Dicha incorporación no ha estado exenta de dificultades, tales como la brecha salarial, el “techo de cristal”, la discriminación por razón de sexo de la mujer, la feminización de sectores determinados, o la precarización del empleo femenino. Aunque estos problemas han sido generalmente reconocidos, tanto a nivel nacional como internacional, y han dado lugar a la adopción de ciertas medidas correctoras, la realidad es que persisten en nuestros días. Papel importante en la mencionada incorporación de la mujer al mercado laboral, ha sido el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial (en adelante CTP), una de las modalidades de contratación más utilizada en los últimos tiempos en relación a la mujer.

Se trata de una modalidad de contratación relativamente reciente en nuestro ordenamiento jurídico. Sus comienzos denotan un marcado carácter excepcional, limitando su uso a determinados colectivos, incluso podríamos afirmar que implicaba una cierta penalización o perjuicio en relación a cotizaciones, derechos y prestaciones, que lo convirtió en una modalidad de contratación poco atractiva, tanto para el colectivo empresarial, como para los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, las circunstancias económicas de crisis y las reformas legislativas posteriores, que en parte responden a las exigencias de la normativa europea, han propiciado el incremento de esta figura,

cuyas bondades pueden quedar en entredicho, si contemplamos la realidad de las estadísticas y sus efectos en el colectivo femenino fundamentalmente.

Europa, por otro lado, impuso a los Estados miembros el deber de identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa, que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos, a través de la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, cuyo objeto es la aplicación del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales, Centro Europeo de la Empresa Pública, y Confederación Europea de Sindicatos), unos meses antes, en Junio de 1.997.

En su Clausula 1, podemos encontrar toda una declaración de principios al establecer: *“El objetivo de este Acuerdo marco es:*

a) Garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;

b) Facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.”

Esta línea de actuación se ha mantenido en el tiempo. Aun datando de 1.997, encontramos, en el ordenamiento jurídico español, alusiones a esta directiva como justificación de la realización de modificaciones legislativas relativamente recientes. Por ejemplo, en el Preámbulo del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.¹

Actualmente, inmersos en la cuarta revolución industrial, la de la tecnología, están surgiendo nuevas formas de trabajo, el mercado laboral es cada vez más incierto, globalizado y competitivo, incluso el contexto de trabajo está en proceso de cambio, máxime en las actuales circunstancias que vivimos, en las que el teletrabajo se ha hecho imprescindible por la pandemia del Covid-19. Ello podría propiciar un replanteamiento del modelo y contexto de la prestación laboral vigentes hasta ahora.

Vamos a analizar el nacimiento y evolución de esta figura, su situación en España y en Europa, primordialmente en relación a la mujer, en cuanto que es el colectivo al que más afecta.

¹ Se constata en dicho Preámbulo que Europa impone a los Estados miembros el deber de «identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos, a través de 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.”.

2.2.- CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El CTP se ha considerado como una de las formas atípicas de empleo, la más importante de ellas para autores como Alonso Olea (2013). Incluso se ha afirmado que *“se ha convertido hoy en un nuevo rasgo señero del modelo de empleo español, como en su día fue —y todavía sigue siéndolo— la temporalidad”*. (Molina Navarrete, C. 2016).

A nivel internacional, la OIT, en un Informe de 2.016, señala que el empleo atípico:

“...se ha convertido en una característica contemporánea de los mercados de trabajo alrededor del mundo. En las últimas décadas, su utilización generalizada en todos los sectores económicos y ocupaciones ha incrementado su importancia tanto en los países en desarrollo como en los industrializados.”

En este mismo Informe, se alude a las modalidades del empleo atípico, plasmadas a continuación.

MODALIDADES DE EMPLEO ATÍPICO		
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PEDIDO	Horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes a tiempo completo; empleo a tiempo parcial marginal; trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas.	No a tiempo completo
RELACIÓN DE TRABAJO MULTIPARTITA ²	También conocida como ‘cesión temporal’, ‘intermediación’ y ‘alquiler de mano de obra’. Trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación.	Relación no directa ni subordinada con el usuario final
EMPLEO ENCUBIERTO/POR CUENTA PROPIA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE	Empleo encubierto, empleo por cuenta propia económicamente dependiente, empleo por cuenta propia falso o clasificado erróneamente.	No es parte de la relación de trabajo

Tabla 1.-Modalidades de empleo atípico.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Informe OIT de 2.016 *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Principales conclusiones.*

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534518/lang-es/index.htm recuperado el 16/04/2020.

El CTP no es un supuesto de reducción de jornada, sino que constituye una modalidad contractual específica, con un régimen jurídico particular y diferenciado del correspondiente al contrato de trabajo a tiempo completo. Así se establece en la

² Aunque el término multipartita no existe en ningún diccionario de la R.A.E. Aparece traducido así, en el documento original en español, la expresión "multi-party employment relationship", del mismo documento en inglés.

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 mayo 2007, Sala Cuarta de lo Social (Rec. 85/2006)³

“para calificar a una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta...que la reducción del tiempo de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, en distribución horizontal [reducción de horas al día], vertical [disminución de días al año] o mixta [horas/día y días/año], sino que es preciso que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada [«cuando se haya acordado», dice el art. 12.1 ET (RCL 1995, 997)] con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial.”

Como ya se apunta en esta esta sentencia, cabe distinguir (Cavas Martínez, F. y González Fornos, M., 2014):

- ☞ CTP horizontal, en el que se compromete la prestación de servicios todos los días de la semana.
- ☞ CTP vertical si la prestación de servicios se realiza sólo determinados días de la semana, del mes o del año
- ☞ CTP concentrado, que posibilita al trabajador, tras llegar a un acuerdo con la empresa, concentrar, en determinados períodos de cada año, la totalidad de las horas de trabajo que anualmente debían realizarse, percibiendo en esos períodos de trabajo concentrado todas las remuneraciones anuales, o las correspondientes al período inferior de que se trate, y permaneciendo inactivo del tiempo restante

Otro elemento configurador de esta modalidad contractual, siguiendo la STS, es el principio de voluntariedad, aunque se está advirtiendo un aumento del CTP involuntario desde diversos organismos supranacionales.

Actualmente, desde un punto de vista normativo, se puede definir conforme a lo dispuesto en el artículo 12.1 de ET:

“El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

3

https://insignis.aranzadidigital.es/maf/app/document?fromProview=true&marca=aranzadi&stid=marginal&case=2&marginal=RJ_2007_5084&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&src=alrtrl#
recuperado el 18/04/2020

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a 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. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.”

No se establece en la norma un límite mínimo de la jornada, y respecto al máximo únicamente se exige que sea inferior a la jornada ordinaria comparable, por tanto podría suponer hasta un 99% de la misma.

2.3.- DATOS ESTADISTICOS

DATOS ESTADÍSTICOS EN ESPAÑA

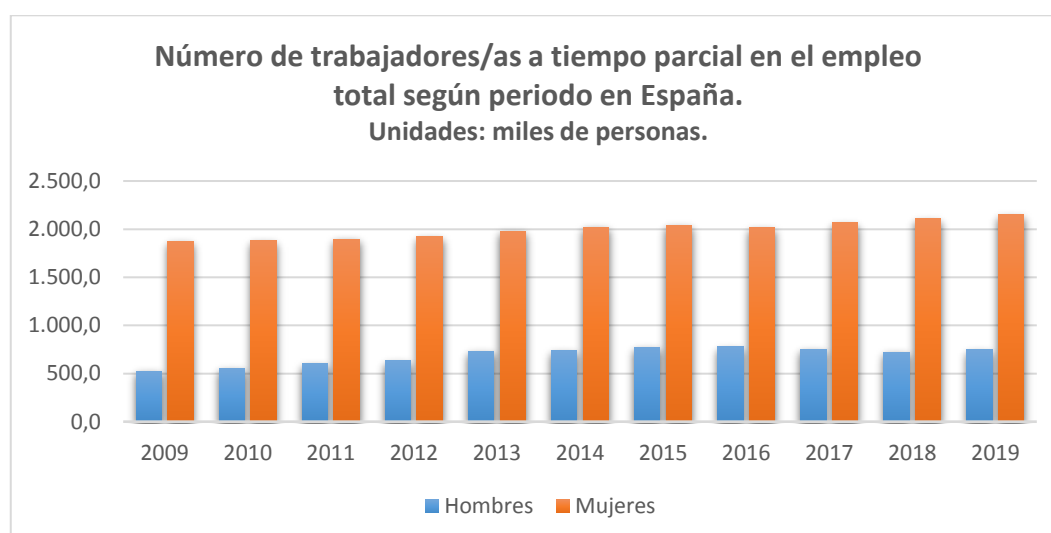


Tabla 2.-Ocupados a tiempo parcial según sexo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE 2019.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893#!tabs-tabla> rescatado el 01/06/2020

Claramente se constata en la estadística la fuerte vinculación con la mujer de esta modalidad contractual. Además, su uso se ha visto incrementado desde la crisis financiera y económica de 2008, iniciada con la caída de Lehman Brothers y cuya onda expansiva llegó a todo el mundo. Este incremento se ha observado sobre todo en sectores donde el trabajo irregular es bastante frecuente, por no decir pauta generalizada, como la hostelería, agricultura, ocio y entretenimiento, comercio minorista, residencias y establecimientos de cuidados, etc.

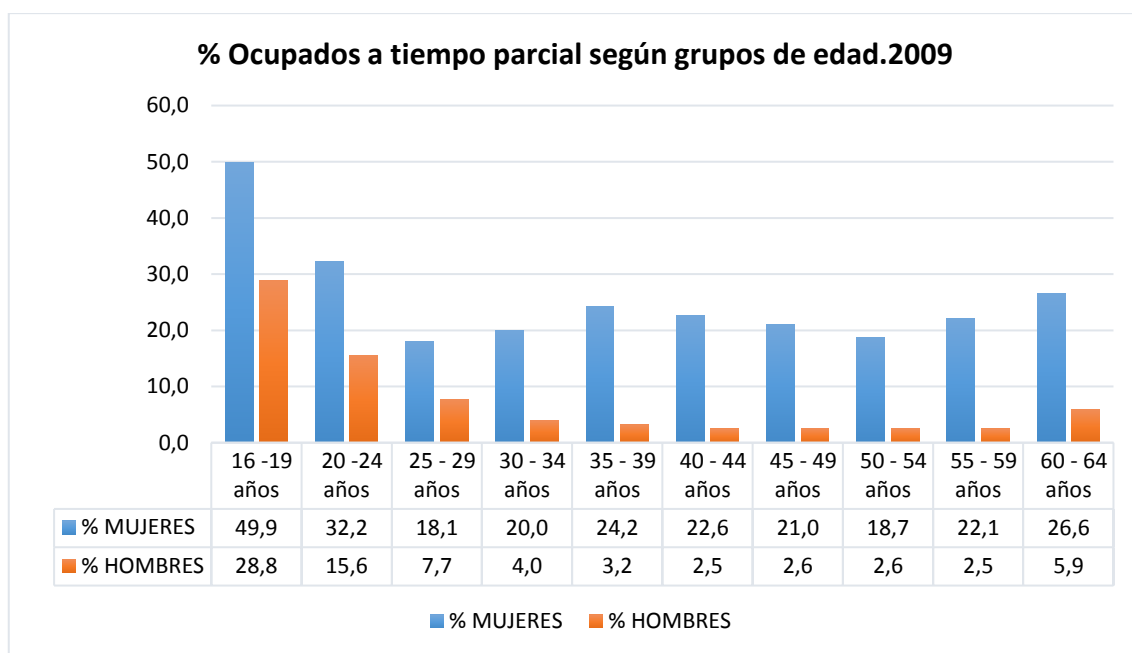


Tabla 3.-Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad en 2.009. Unidades: Porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE 2018.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10894#!tabs-tabla> recuperado el 14/04/2.020

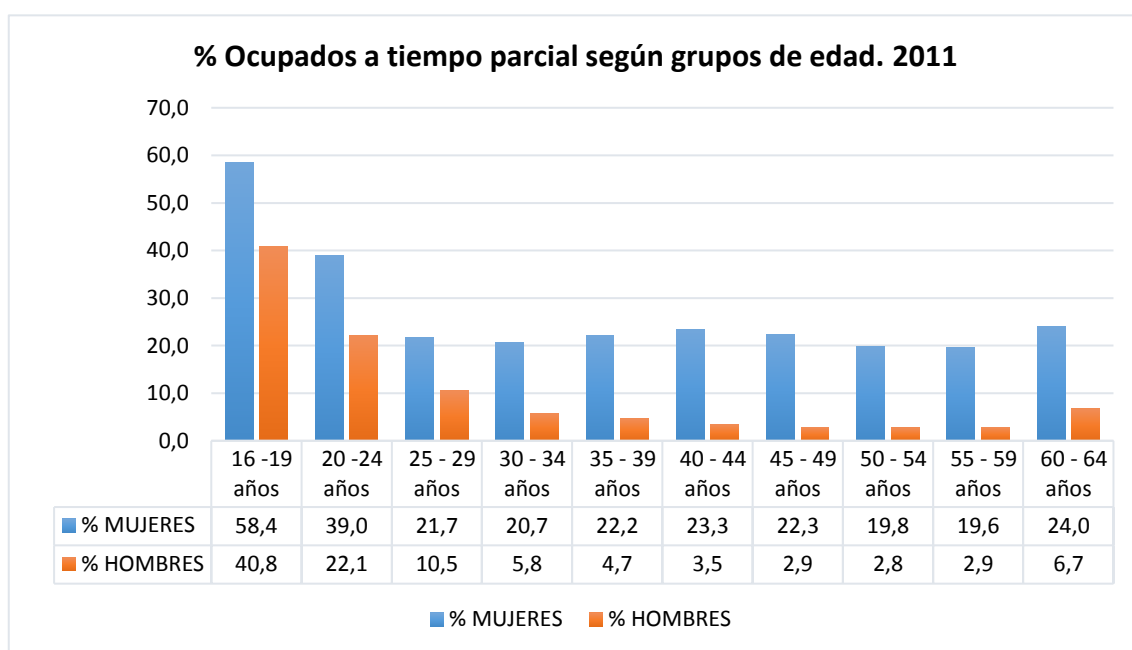


Tabla 4.-Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad en 2.011.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE 2018.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10894#!tabs-tabla> recuperado el 14/04/2.020

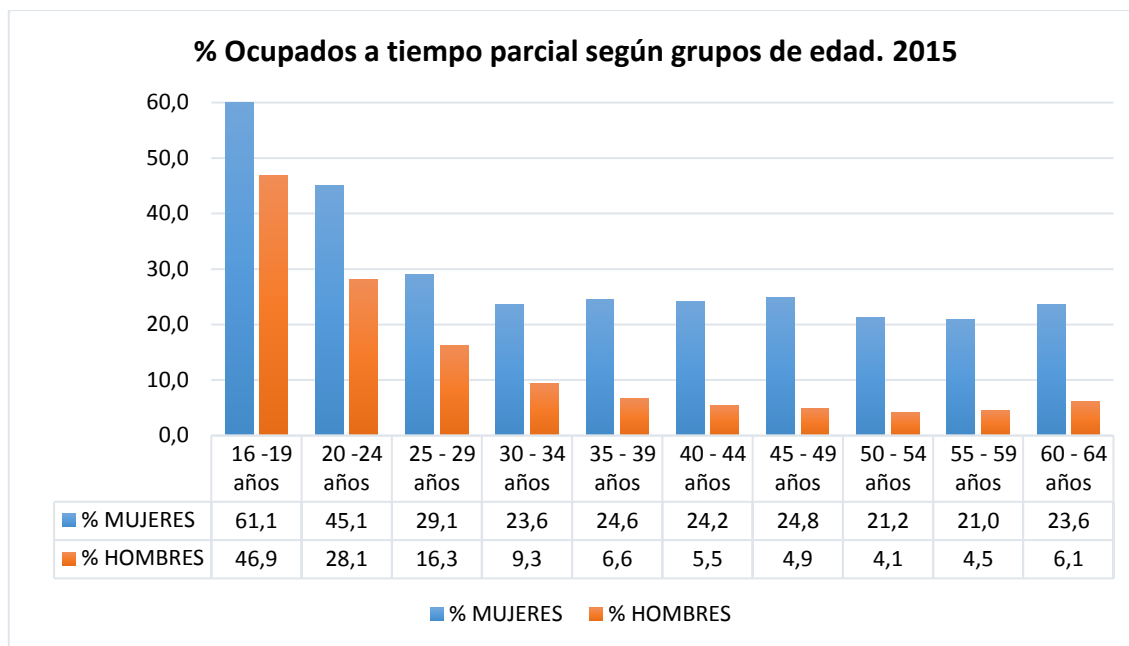


Tabla 5.-Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad en 2.015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10894#!tabs-tabla> recuperado el 14/04/2.020

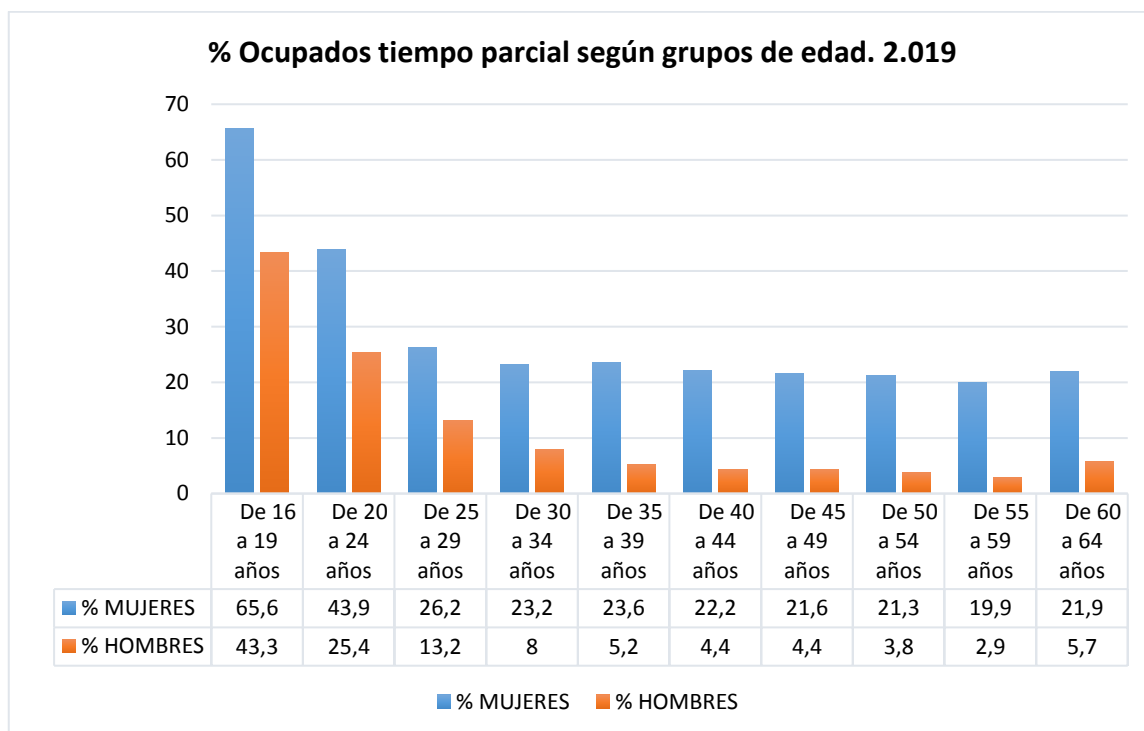


Tabla 6.-Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad en 2.019.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10894#!tabs-tabla>. Recuperado el 01/06/2019

De estos datos podemos deducir claramente que en función de la edad el TTP tiene la tasa más alta entre los jóvenes de 16 a 19 años. Desde el punto de vista de género, observamos un porcentaje significativamente más alto de las mujeres con respecto a los hombres en todas las franjas de edad. En el año 2.019, de 25 a 44 años,

un 23,8% de mujeres trabajaba a tiempo parcial, frente a un 6,16 % de hombres, siendo por tanto la diferencia porcentual de 17,64. A partir de los 44 años, este porcentaje se reduce de forma poco significativa.

Por grupos de edad, en hombres los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los más jóvenes, de 16 a 19 años. En mujeres, los porcentajes son significativamente más altos que en los hombres en todas las edades. En el año 2019, en las mujeres de 25 a 44 años el porcentaje se mantiene en torno al 24% y de los 45 años hasta los 64 este porcentaje tiene una alteración poco significativa.

Respecto a la voluntariedad del TTP las estadísticas muestran los siguientes datos representados en gráficos de elaboración propia a partir de los datos del INE.

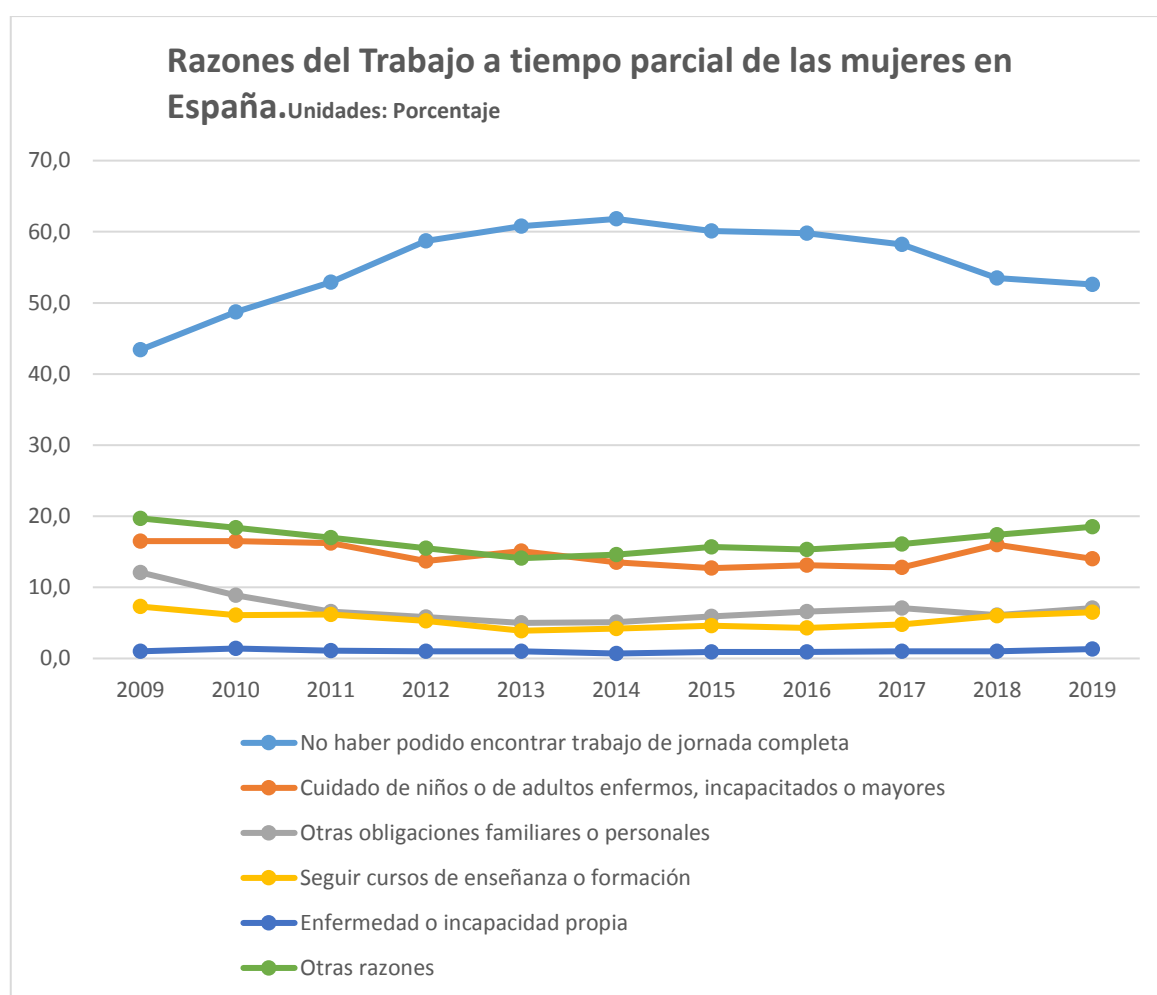


Tabla 7: Razones del Trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España.

Elaboración propia a partir de datos publicados por el INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927#l tabs-tabla> recuperado el 01/06/2020.

En España, la primera causa del TTP de la mujer es no encontrar trabajo a tiempo completo, seguida a gran distancia del rol de cuidadora y otras razones sin que haya mucha diferencia entre ambas a nivel de porcentaje. Por tanto, podemos concluir que la mayoría de mujeres españolas quieren trabajar a tiempo completo, aceptando un

CTTP cuando no tienen otra opción, lo que denota claramente la involuntariedad predominante en esta modalidad de contratación, en lo que a la mujer se refiere.

Desde otro punto de vista, podemos deducir que el TTP de la mujer en España, no tiene como causa principal la conciliación de la vida familiar y laboral, sino más bien a un factor estructural del mercado de trabajo. De ahí que podamos observar un acusado incremento a partir de la crisis económica de 2008.

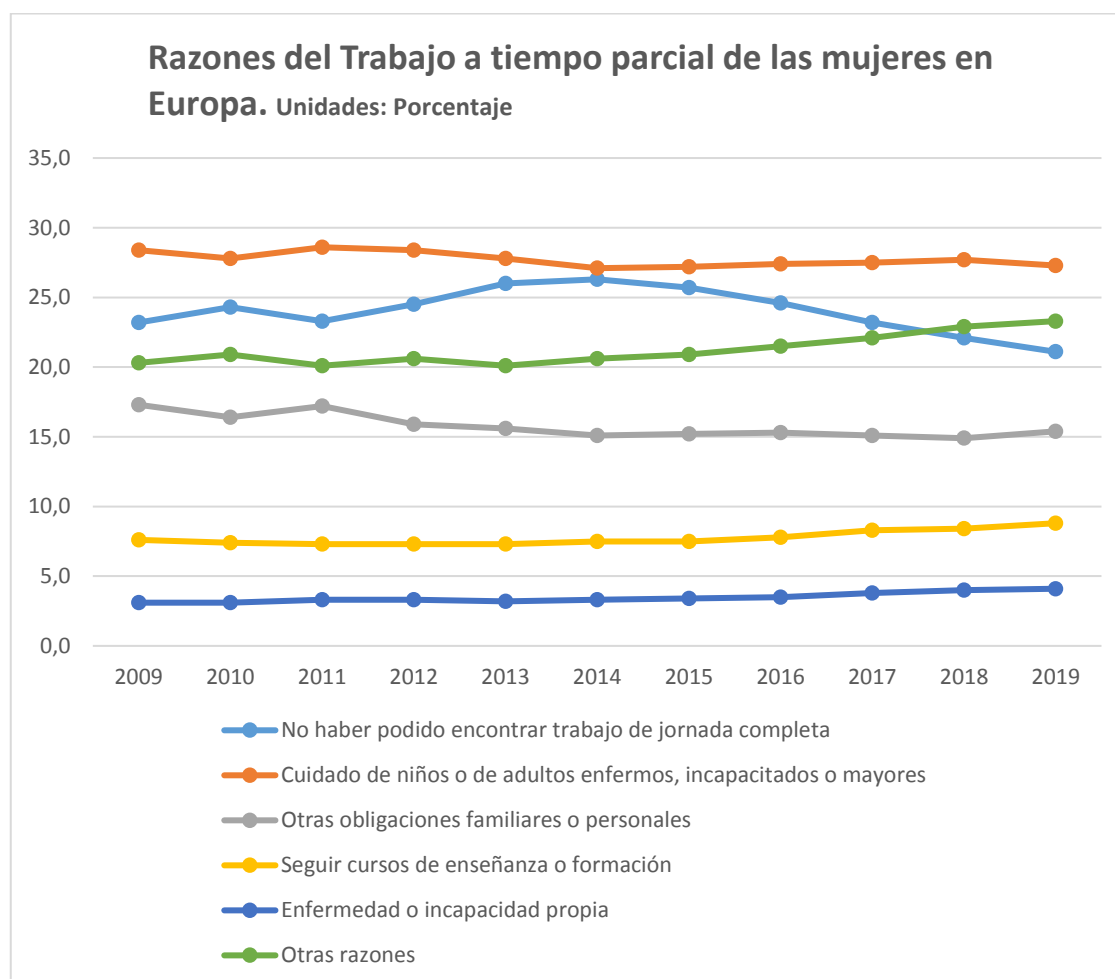


Tabla 8: Razones del Trabajo a tiempo parcial de las mujeres en la UE

Elaboración propia a partir de datos publicados por el INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927#!tabs-tabla> recuperado el 05/05/2020

En Europa, en primer lugar, aunque aumenta el porcentaje de mujeres que no encuentran trabajo a tiempo completo en tiempos de crisis económica, la variación no es tan acusada como en España, quizás porque el TTP obedece más a una razón privada que a un factor estructural del mercado de trabajo.

En Europa los términos se invierten en relación a España, pues la principal motivación para aceptar un CTTP deriva de rol de cuidadora, lo cual hace pensar que la función primordial de esta modalidad contractual es la conciliación de la vida laboral y familiar. Otro coadyuvante a esta situación, es que el apoyo institucional a la mujer cuidadora es bastante más elevado en los países del norte de Europa. En España, el casi

testimonial apoyo institucional a la mujer cuidadora, motiva más para no incorporarse al mercado de trabajo, que para aceptar un TTP.

A nivel mundial, la OIT pone de relieve que en la base del problema, está la desigualdad de género⁴:

“La igualdad de oportunidades y el trato igualitario en el mercado laboral son el núcleo del trabajo decente. Lamentablemente, las mujeres de todo el mundo todavía se enfrentan a obstáculos adicionales para acceder a una ocupación, y una vez que lo hacen, a puestos de decisión y empleos en determinados sectores o de ciertas características. Esta segregación horizontal y vertical de género ocupación, combinada con la distribución desigual del trabajo no remunerado (incluidas las actividades domésticas y de cuidado de los niños), da lugar a diferencias en las condiciones de trabajo, como la brecha salarial entre los géneros y la representación excesiva de las mujeres en los empleos a tiempo parcial.”

Como señala Pilar Ortiz (2018), aunque el TTP en España en los últimos años está acortando distancias con la estadística europea, detrás de su promoción podemos encontrar aspectos de género, estructurales y coyunturales. Según esta autora,

“desde un punto de vista de género, la “disonancia existente entre el aumento del trabajo a tiempo parcial –especialmente entre las mujeres– y su rechazo simultáneo a esta forma de empleo pone de manifiesto que el discurso creado en torno a esta fórmula como vía de conciliación entre el trabajo productivo de la mujer y el reproductivo, parte de una concepción sexuada del trabajo que se traslada a la forma de empleo como construcción sexuada de empleo precario. Así, su crecimiento no se basa en una opción estratégica de empleo de la mujer sino que responde a su mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo. Consecuentemente, su potenciación no hará más que ahondar en esa precariedad.”

Sin duda, en España, el alto índice de involuntariedad presente en el TTP de la mujer y el análisis de los motivos de su aceptación, ponen en tela de juicio la utilidad de esta fórmula como instrumento de conciliación, a la vez que su evolución hacia una mayor flexibilización, debilitan sensiblemente el control de su propio tiempo por parte de la trabajadora, hasta poder llegar a desvirtuar totalmente la utilidad del TTP como instrumento de conciliación. Ello explicaría que sea un tipo de empleo no buscado por la mujer en España, al contrario que ocurre en otros países del norte de Europa.

Finalmente, si al hecho de ser mayoritariamente femenino el TTP, unimos el que también la temporalidad y el paro son soportados en mayor medida por la mujer,

⁴ <https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/> Recuperado el 25/04/2020.

podemos concluir una clara peor situación de la mujer en el mercado de trabajo español, con un alto índice de rotación entre la ocupación y el paro, así como de precariedad laboral. Esto sitúa a este colectivo como el más adecuado, o dócil, si se quiere promocionar el TTP en aras de conseguir un incremento en la flexibilización de la fuerza de trabajo demandada por el sector empresarial para adaptarse a un mercado inestable e impredecible.

DATOS ESTADISTICOS DE EUROPA

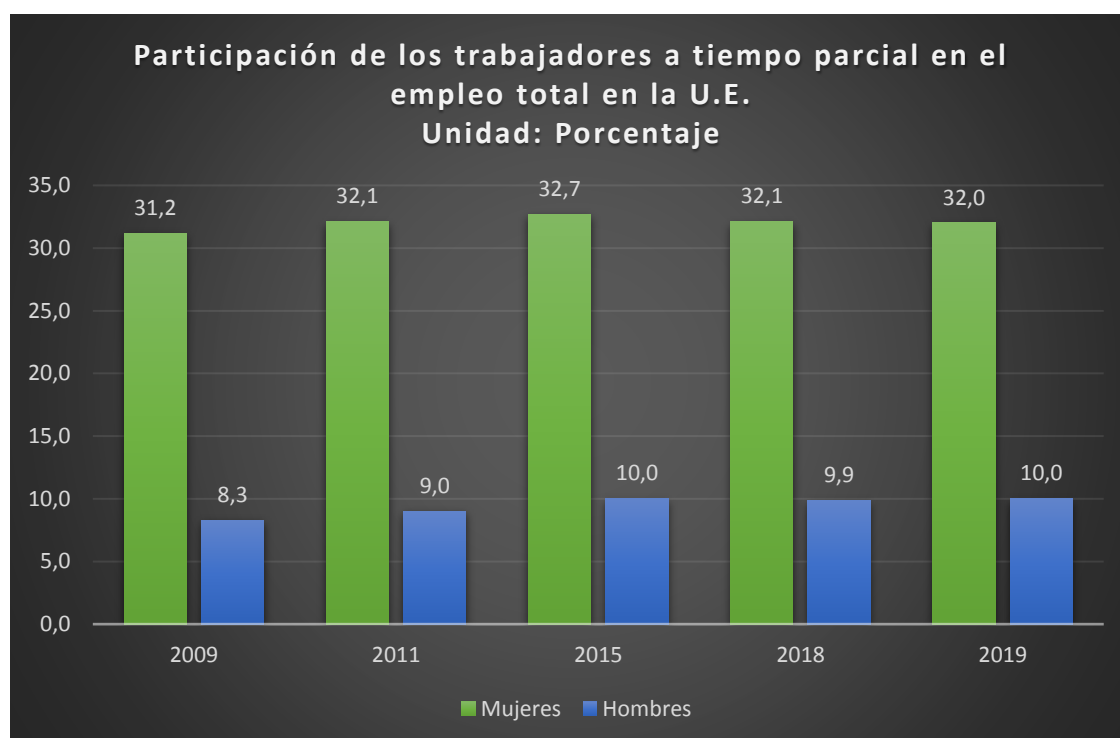


Tabla 9.- Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11215#!tabs-tabla> recuperado el 01/06/2.020

Puede observarse una variación poco significativa en los porcentajes de TTP, en esta franja temporal, en relación al empleo total en el espacio europeo en general, y una clara conexión con el género femenino.

Los mismos datos, desglosados por países, se reflejan en el gráfico siguiente, ordenado de mayor a menor porcentaje en relación al TTP femenino, donde podemos apreciar:

- ☞ Si en el gráfico precedente vemos que la media del TTP en la mujer es del 32% y 10% en cuanto al hombre en 2.019, España va aproximándose paulatinamente a esa media con unos datos de 23,8% de mujeres con TTP frente a un 7% de hombres.
- ☞ Donde menos se utiliza el CTTP es en los países de Europa del Este.
- ☞ Sorprenden los datos de Países Bajos con las mayores cifras de la UE, un 75% de las mujeres trabajan tiempo parcial, así como un 29, 8% de los hombres. Tanto Países

Bajos como el resto de países con mayor índice de TTP, esto es, Austria, Alemania, Reino Unido, Dinamarca y Suecia coinciden en ser países con un alto PIB y, en general, un mayor nivel de apoyo institucional a las “funciones de cuidado”.

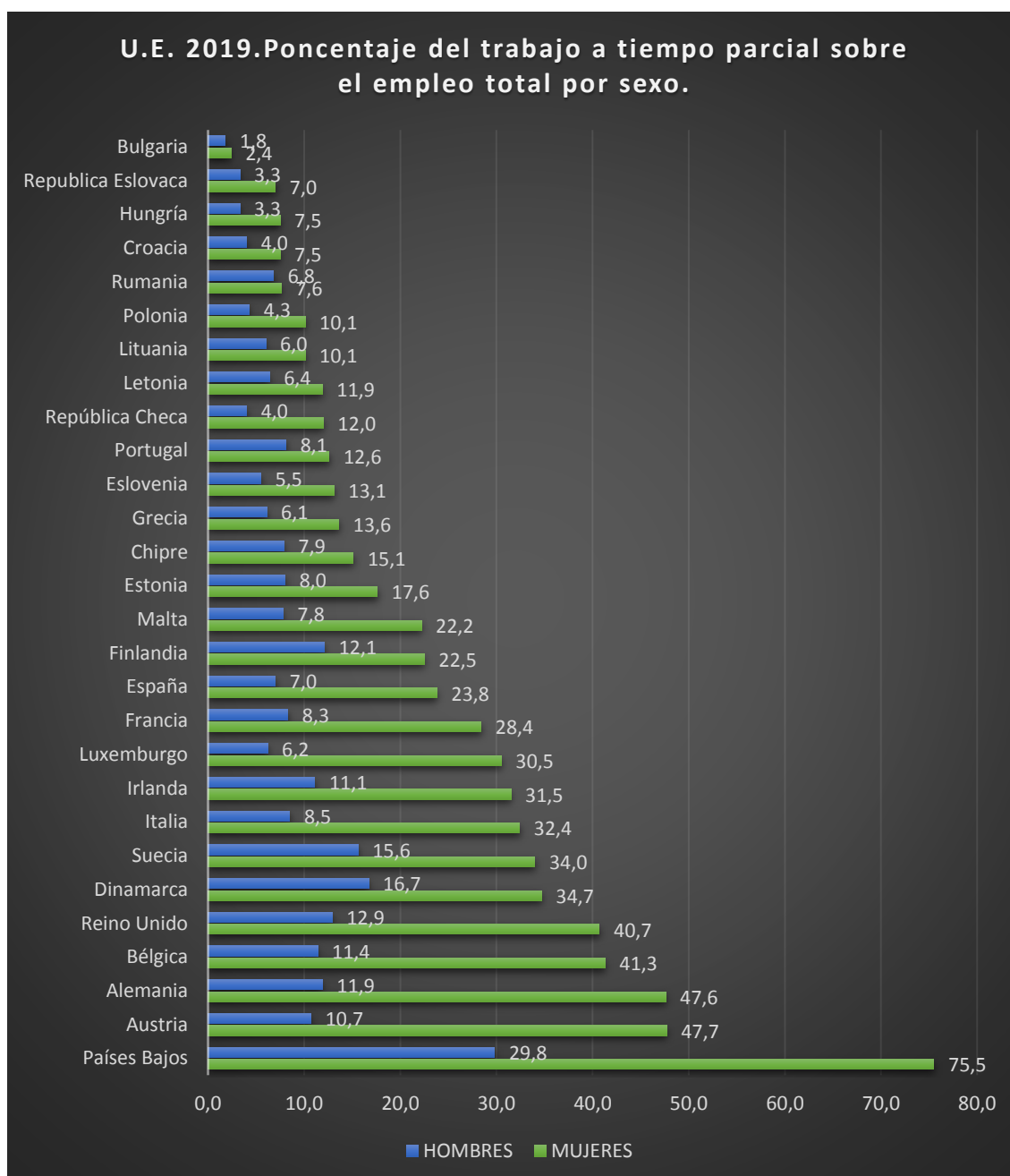


Tabla 10.- Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE por sexo según países.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11215#!tabs-tabla> recuperado el 01/06/2020

En el siguiente gráfico represento la diferencia porcentual entre TTP femenino y masculino en la UE por países, ordenados igualmente de menor a mayor. En el mismo, se aprecia la coincidencia casi exacta con el anterior, demostrando que cuanto más alto

es el uso de esta modalidad, mayor es el impacto de género en relación a la mujer, independientemente de los motivos que lleven a aceptarlo.

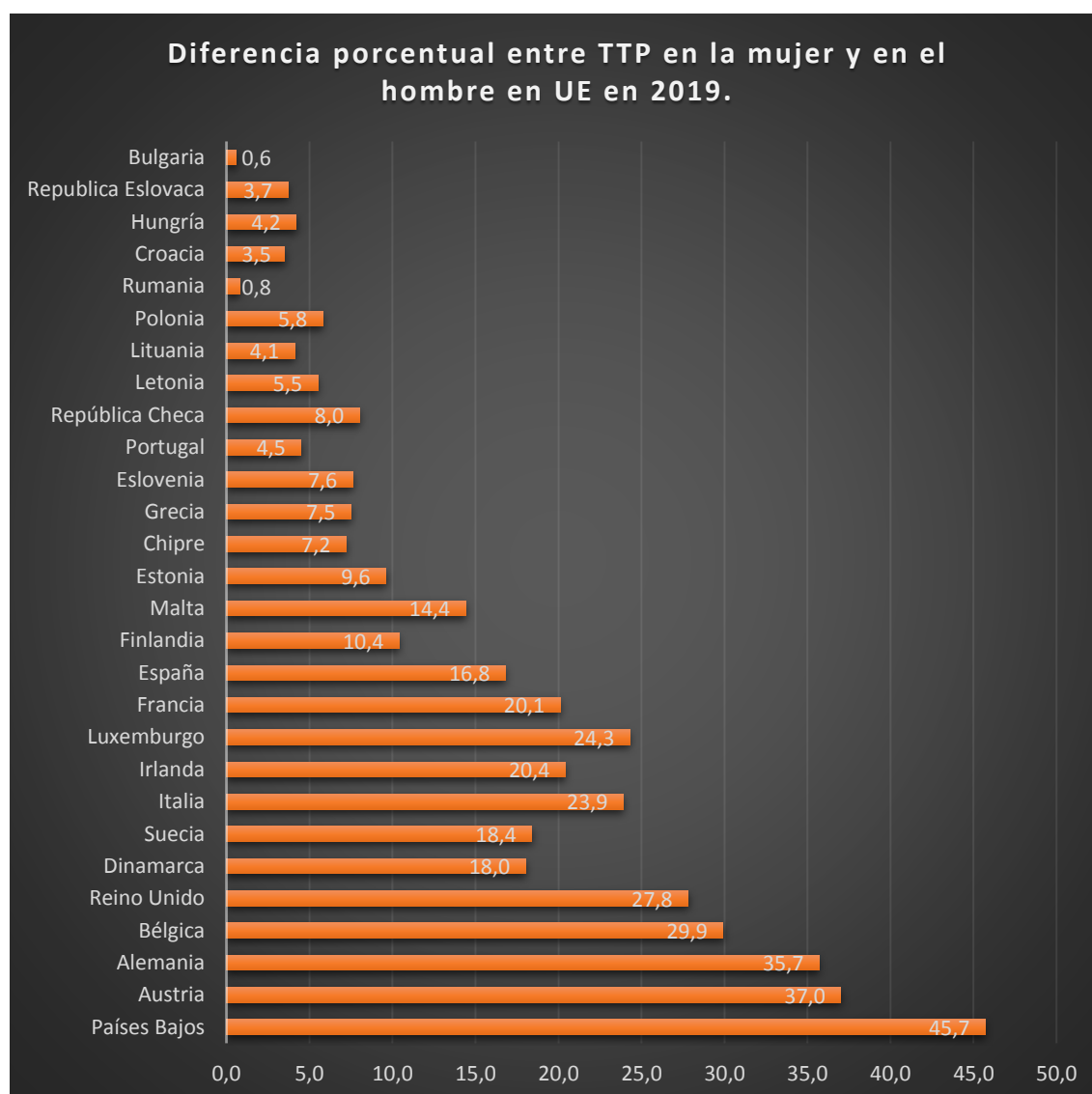


Tabla 11.-Diferencia porcentual entre el TTP en la mujer y en el hombre en UE en 2019 según países.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11215#latabla> recuperado el 01/06/2020.

Por último, en cuanto a la incidencia del TTP en relación al total de las mujeres asalariadas en el periodo 2009-2019, el porcentaje de uso de esta modalidad entre el género femenino es bastante mayor en España que en Europa en todo el periodo, ello en relación al total de las trabajadoras asalariadas. Además, su incremento en España coincide con la época de crisis, refrendando su utilización como medida de fomento del empleo y reparto del trabajo como bien escaso. Obsérvese el aumento posterior a la reforma laboral de 2012- mientras que en Europa de 2012 a 2013 se incrementa en 0,5 puntos porcentuales, en España casi se triplica esa ratio, pues crece 1,4 puntos porcentuales- descendiendo paulatinamente, desde su punto álgido dentro del periodo

alcanzado en 2014 con 25,6 %, hasta 2019 con un 23,8%. En la UE las cifras se mantienen bastante más estables, no mostrando variaciones llamativas.

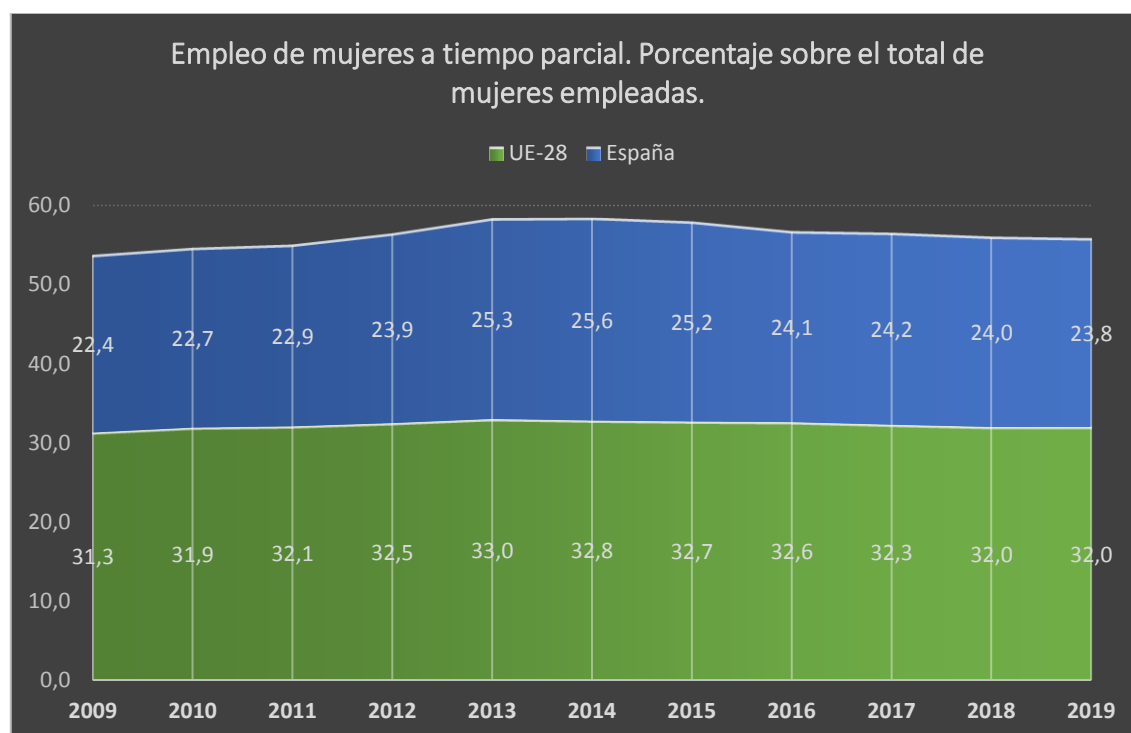


Tabla 12.-Empleo de mujeres a tiempo parcial en el empleo total de mujeres en la UE.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE procedentes de la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11215&L=0> recuperado el 01/06/2.020.

Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-28 (de 15 y más años). Unidades: Porcentaje	ESPAÑA 2019 Mujeres	UE-28 2019 Mujeres	ESPAÑA 2019 Hombres	UE-28 2019 Hombres
Adulto/a (solo) con hijos	25,2	36,9	6,6	9,7
Adulto/a (solo) sin hijos	14,7	24,8	6,1	11,9
Adulto/a viviendo en pareja con hijos	25,8	36,6	3,6	5,1
Adulto/a viviendo en pareja sin hijos	19,7	27,6	5,9	8,0
Adulto/a en otro tipo de hogar con hijos	29,8	29,4	9,6	8,5
Adulto/a en otro tipo de hogar sin hijos	24,6	26,2	10,8	9,4
Adulto/a total con hijos	26,9	35,0	5,3	6,0
Adulto/a total sin hijos	21,3	26,4	8,4	9,6

Tabla 13.-Trabajo a tiempo parcial según la composición del hogar en España y Europa

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y del INE procedentes de la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10929#ltabs-tabla> recuperado el 01/06/2.020.

En el gráfico precedente, observamos que, según el modelo de hogar, el **perfil sociodemográfico** del trabajador o trabajadora a tiempo parcial en España es el de una mujer sola con hijos en otro tipo de hogar, no sola, ni en pareja, (29,8%), frente a

un 9,6% de hombres en España en la misma situación. En Europa, el mayor porcentaje corresponde al perfil de mujer sola con hijos (36,9%). El mayor porcentaje masculino de TTP en Europa se da entre los hombres solos, sin pareja y sin hijos. En España correspondería el mayor porcentaje masculino se da entre los hombres sin hijos en otro tipo de hogar.

Destacar, por otra parte, que para trabajar a tiempo parcial, el tener hijos no impacta tanto entre los varones españoles y europeos, como entre las mujeres, donde es más acusada la diferencia cuando tienen hijos. Esta diferencia, (véanse los datos resaltados en naranja en la tabla precedente) es casi el doble en UE (35-26,4= 8,6 puntos de diferencia) que en España (26,9-21,3= 5,6 puntos de diferencia). Ello en consonancia con los motivos distintos a que obedece el TTP en España (no encontrar trabajo a tiempo completo), y en la UE, (motivos familiares, función cuidadora), vistos con anterioridad.

DATOS ESTADÍSTICOS DE CANADÁ

Como contrapunto al concepto de TTP y a la situación en España y Europa, me parece interesante exponer la situación en Canadá, un país en el que la realidad del TTP es notoriamente distinta. Como los estudios canadienses sobre este tema no son anuales, según se constata en la web oficial de Estadística de Canadá, reflejamos a continuación los datos del año 2017, procedentes del estudio titulado “*¿Quién trabaja a tiempo parcial y por qué?*”, de Martha Patterson, publicado en noviembre de 2018, disponible en la mencionada web.⁵

En Canadá se considera trabajo a tiempo parcial aquel inferior a 30 horas a la semana.

En 2017, casi uno de cada cinco canadienses empleados, es decir, 3.5 millones de personas, trabajaban a tiempo parcial.

Por edades, las cifras más altas se encuentran entre los jóvenes de 15 a 24 años (un 49% de los jóvenes empleados trabajaba a tiempo parcial), seguidos por los trabajadores de 55 años o más (23%). La menor incidencia del TTP está en las personas de 25 a 54 años (12%). La tasa de TTP entre las mujeres dobla la de los hombres (26% frente a 13%). Estas tasas de TTP, según el mencionado estudio, se han mantenido relativamente estables en los últimos 20 años.

Respecto a las razones aducidas para trabajar a tiempo parcial, sirva la siguiente tabla.

⁵ Web de Estadística de Canadá , Statistics Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018002-eng.htm> recuperado el 09/06/2020

RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN CANADÁ	FRANJAS DE EDAD			
	15	15-24	25-54	> 54
Razones económicas	24	18	34	17
Cuidado de los hijos	9	0	21	1
Formación académica (colegio, Universidad....)	29	73	10	0
Preferencia personal	28	6	21	70
Otras ¹	10	3	14	13
¹ En la categoría "Otras" se incluye la propia enfermedad o discapacidad, cuidado de familiares mayores y otras responsabilidades personales o familiares				

Tabla 14.-Razones del Trabajo a tiempo parcial en Canadá por edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web, Statistics Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018002-eng.htm> recuperado el 09/06/2020

Las razones más comunes dadas para el trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes de 15 a 24 años es la formación académica (29 % de los jóvenes de 15 años y el 73% de los de 15-25 años). La prevalencia de los motivos de formación académica del TTP refleja la proporción relativamente alta de la tasa de TTP entre los jóvenes de 15 a 24 años, 34%.

Por otro lado, la "preferencia personal" como razón principal puede atribuirse más a las elecciones de los trabajadores de 55 años o más. En consonancia con el envejecimiento de la población, el TTP entre los trabajadores de más edad se duplicó aproximadamente desde 1997 (12%) hasta 2017 (25%). Más de dos tercios (70%) de las personas que trabajaron a tiempo parcial mayores de 54 años, mencionaron la preferencia personal como la razón principal de su horario.

Las personas en edades comprendidas entre los 25 a 54 años tenían la mayor tasa de empleo a tiempo parcial, un 41%, y trabajaron a tiempo parcial por razones más diversas que los más jóvenes y mayores. Las razones económicas fueron citadas por el 34% de los trabajadores a tiempo parcial de 25 a 54 años, más de un tercio, situándose en el principal motivo de TTP en esta franja de edad. La proporción fue mayor entre los hombres (45%) que entre las mujeres (30%). Las razones económicas aluden a los casos en que no se pudo encontrar, o se creyó que no podría encontrar, trabajo adecuado a tiempo completo debido a las condiciones económicas.

El cuidado de los niños es un motivo del TTP para muchas mujeres de 25-54 años. Aunque las condiciones económicas fueron la razón principal citada por las mujeres de esta franja de edad, fue seguido de cerca por el cuidado de los niños (27%) y la preferencia personal (22%). En cuanto a otros grupos de edad más pequeños, el cuidado de los niños fue la razón más común para las mujeres de 30 a 39 años. Esto alcanzó su punto máximo entre las edades de 35 y 39 años, cuando casi la mitad (45%) de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial mencionaron el cuidado de los niños como la razón principal. El cuidado infantil también fue la razón principal del TTP para casi 1 de cada 10 hombres en el mismo grupo de edad.

No todas las trabajadoras a tiempo parcial con niños pequeños en el hogar, indicaron que el cuidado de los niños era la razón principal de su horario de trabajo. Por ejemplo, casi dos tercios (62%) de las mujeres de mediana edad que trabajaban a tiempo parcial, cuyo hijo menor tenía dos años o menos, mencionaron el cuidado de los niños como la razón principal, mientras que el 18% mencionó razones económicas y el 10% eligió la preferencia personal. La proporción de cuidado de niños como razón principal disminuye a medida que aumenta la edad del hijo más pequeño. Para las mujeres cuyo hijo más joven estaba en la adolescencia, las razones económicas y/o las preferencias personales eran los impulsores más comunes del TTP.

Por último, elegir que un miembro de la pareja trabaje a tiempo parcial para ayudar a cuidar a los hijos parece ser más fácil para las familias con mayores recursos económicos. Entre los trabajadores a tiempo parcial con un cónyuge empleado y al menos un hijo menor de seis años, el cuidado de los hijos era la razón más común para su TTP, independientemente del nivel de ingresos de su cónyuge. Sin embargo, la proporción que cita esta razón varió del 44% para aquellos cuyos salarios semanales del cónyuge estaban en el tramo del 20% inferior de todos los asalariados, al 70% entre aquellos cuyo salario del cónyuge estaba en el tramo del 20% superior, es decir, la opción del TTP es elegida por el 44% de aquellos cuyas parejas tienen los salarios más bajos, y por un 70% de los que tienen parejas con los salarios más altos.

2.4.- ESTADÍSTICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En aras de concluir una visión completa del TTP, entiendo indispensable acudir a la estadística de la Inspección de Trabajo, cuyo INFORME DE LA INSPECCION DE TRABAJO 2018, el último publicado, nos ayudará a construir una imagen más real de la situación del TTP en España.

La Inspección de Trabajo, integrada, en 2.018, por 965 inspectores y 901 subinspectores, realiza una actividad inspectora de gran magnitud, baste trasladar aquí ciertas cifras procedentes del informe mencionado en el párrafo anterior.

DATOS BÁSICOS 2.018		VARIACIÓN 2017/2018
Población activa (personas)	22.806,80	+0,29 %
Población ocupada (personas)	19.327.700	+2,67 %
Asalariados (personas)	16.234.200	+ 3,30 %
Número de Contratos registrados	22.291.700	+ 3,68 %
Número de empresas inscritas en la Seguridad Social excluido el Sistema Especial de Empleados de Hogar	1.346.629	+1,54 %
Media de trabajadores afiliados a la Seguridad Social	18.701.100	+ 3,17 %

Tabla 15: Datos Básicos 2.018

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018.

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf

Rescatado el 08/06/2020.

En cuanto a alguno de los parámetros de la actividad inspectora, pueden destacarse los siguientes:

DATOS BÁSICOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA 2.018	
Denuncias presentadas y admitidas a trámite	101.968
Órdenes de servicio finalizadas	527.228
Centros de Trabajo inspeccionados	370.318
Total actuaciones	1.020.068
actuaciones en materia de Seguridad Social	513.757
actuaciones en materia de prevención de Riesgos laborales	311.234
actuaciones en materia de prevención de Relaciones Laborales	142.081
actuaciones en materia de prevención de Empleo y Extranjería	28.354
otras actuaciones	24.642
Infracciones a la legislación del orden social detectadas	91.325
Importe de las sanciones propuestas	307.566.196,48 €
Importe de los expedientes liquidatorios de cuotas debidas a la Seguridad Social	1.146.529.875,51 €

Tabla 16: Datos Básicos de la Actuación Inspectora 2.018

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos incluidos en la Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018.

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf

Rescatado el 08/06/2020.

De las 266.718 visitas efectuadas, el 67,52% se han realizado en el sector Servicios, el 17,47% en el sector de la Construcción, el 10,62% en la Industria, y el 3,67% en Agricultura y Pesca, y un 0,71% sin clasificar.

Las directrices de estas actuaciones obedecen a un Plan Director que en 2.018 cuyos objetivos se centran en la lucha contra el empleo irregular, el fraude a la Seguridad Social, la mejora de la calidad del empleo y la lucha contra las bolsas de fraude laboral existentes en el mercado de trabajo. Estos objetivos nos ponen de manifiesto cuáles son los principales problemas en España en la materia.

Este plan se despliega en 55 medidas, enmarcadas en 9 ámbitos de actuación, el primero de ellos es *“la lucha contra los contratos temporales fraudulentos”*, el segundo es *“Luchar contra la contratación a tiempo parcial fraudulenta, y horas extraordinarias no pagadas”*. Ello pone de manifiesto el volumen de fraude existente en materia de TTP.

Durante 2018, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ha desarrollado una importante labor de lucha contra la economía irregular, reforzando las actuaciones en esta materia. Los resultados se muestran en la siguiente tabla. Nótese el alto porcentaje de incremento con respecto al año anterior, un 35,35%, que desde el informe se justifica por la labor de planificación desarrollada mediante el cruce masivo

de datos y por las actuaciones en el ámbito territorial desde las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales

En estos datos se incluyen las altas de oficio tramitadas por la Inspección, las altas inducidas tramitadas por las empresas como consecuencia de las actuaciones de la Inspección, las infracciones por dar ocupación a extranjeros sin autorización para trabajar y los trabajadores con incrementos de más del 50% de tiempo de trabajo en contratos a tiempo parcial o que supongan una ampliación a jornada completa.

INSPECCIONES 2017 (*)	INSPECCIONES 2018 (*)	EMPLEO AFLOREADO 2017	EMPLEO AFLOREADO 2018	% VARIACION DEL EMPLEO AFLOREADO
154.147	149.897	86.988	117.738	35,35%

(*) Órdenes de servicio finalizadas en Economía Irregular y Extranjeros del Plan Integrado

Tabla 17: Datos de la labor inspectora referente a la Economía Irregular.

Fuente: Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf

CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Las actuaciones realizadas en relación con la contratación a tiempo parcial en aras al afloramiento del trabajo no declarado, así como del incremento de los porcentajes de parcialidad declarados, y la transformación de contratos de trabajo a tiempo parcial fraudulentos en contratos a jornada completa, se muestran a continuación. Nótese que entre la población femenina hay una variación 2017/2018 bastante superior, concretamente 25,9 puntos porcentuales.

PERIODO	ACTUACIONES	INCREMENTOS DE JORNADA		TOTAL
		HOMBRES	MUJERES	
ENERO - DICIEMBRE 2017	23.290	10.929	10.330	21.259
ENERO - DICIEMBRE 2018	28.547	14.827	16.690	31.517
Variación 2017-2018	22,57%	35,67%	61,57%	48,25%

Tabla 18: Datos de la labor inspectora referente a la Contratación a Tiempo Parcial.

Fuente: Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf
recuperado el 08/06/2020

La constatación de la implantación del modelo de fraude existente en el mercado de trabajo, en materia de contratación a tiempo parcial, ha conllevado una intensificación de las actuaciones inspectoras en esta materia, afectando a la práctica totalidad de los sectores económicos, procurando con las mismas, salvaguardar los derechos de los trabajadores que se ven afectados por este fraude, no solo en lo relativo a los aspectos laborales (jornada, salario) sino también en materia de cotizaciones a la

Seguridad Social procurando al mismo tiempo salvaguardar los recursos del Sistema recuperando las cuotas dejadas de ingresar.

Los datos de 2018 reflejan un aumento del número de actuaciones del 22,57 % respecto de 2017. Y un incremento de 48,25% en el total de incrementos de Jornada. La aprobación del Plan Director ha contribuido al incremento de las actuaciones en esta materia, a través de la puesta en marcha, en agosto de 2018, del Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial, cuyos resultados, durante su primera fase de aplicación, son los siguientes:

Se ha procedido a incrementar la jornada en 8.824 contratos, lo que supone un 17,5 % de los trabajadores afectados del Plan de choque. De los cuales 7.586 son incrementos de jornada igual o superior al 50% de la jornada que tenía inicialmente declarada, lo que se traduce en que este tipo de ampliaciones supone el 85,9% de las realizadas en el marco del Plan de choque.

Los datos, a nivel nacional, de ampliaciones de jornada de los contratos de los trabajadores, como consecuencia de la actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, manifiestan una evidente tendencia ascendente. Se alcanzan, tanto en cómputo anual, como si tomamos como referencia la fecha de puesta en marcha del Plan Director, lo que supone el mejor dato histórico de la Inspección de Trabajo en esta materia. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el año 2018 en materia de ampliaciones de jornada, incluyendo la actuación ordinaria y los resultados de ejecución del Plan de Choque, ha alcanzado la cifra de 31.517 ampliaciones (22.693 por actuaciones ordinarias y 8.824 por el Plan de choque), superándose las cifras máximas alcanzadas hasta el momento

ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1ª- Control del trabajo no declarado: Se han realizado 317.020 actuaciones de control del alta obligatoria en la Seguridad Social de trabajadores tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia o autónomos, suponiendo estas actuaciones un 61,71% del total de actuaciones desarrolladas en materia de Seguridad Social. Asimismo, indicar que como consecuencia de las mismas se han detectado 22.947 infracciones que suponen un 50,32% del total de infracciones en materia de Seguridad Social.

2ª.- La falta de cotización obligatoria, total o parcial, a la Seguridad Social también ha sido objeto de especial atención, realizándose 111.585 actuaciones inspectoras, con el resultado de 4.252 infracciones.

Los sectores económicos donde se detectan más se muestran a continuación.

SECTOR ECONÓMICO	ACTUACIONES REALIZADAS	INFRACCIONES DETECTADAS	% INFRACCIONES SOBRE LAS ACTUACIONES REALIZADAS	IMPORTE DE LAS SANCIONES	IMPORTE MEDIO DE LA SANCION
Hostelería	128.059,00	14.336,00	11,19	52.635.674,49 €	3.671,57
Servicios profesionales	54.722,00	6.262,00	11,44	37.318.726,00 €	5.959,55
Comercio	94.445,00	5.144,00	5,45	19.803.809,65 €	3.849,89
Construcción	68.171,00	4.069,00	5,97	19.472.858,08 €	4.785,66
Agricultura y ganadería	23.519,00	3.921,00	16,67	8.575.295,99 €	2.187,02
Transporte	19.864,00	1.078,00	5,43	5.790.586,34 €	5.371,60
Industria siderometalúrgica	17.695,00	781,00	4,41	3.910.156,19 €	5.006,60
Industria alimentaria	11.174,00	702,00	6,28	4.128.461,35 €	5.881,00
Empleo en el hogar	3.135,00	193,00	6,16	571.944,26 €	2.963,44
Industria maderera	1.985,00	96,00	4,84	459.225,53 €	4.783,60
TOTAL	422.769,00	36.582,00	77,84	152.666.737,88 €	44.459,94

Tabla 19: Datos de la labor inspectora y sus resultados por sectores económicos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018.

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf
recuperado el 08/06/2020

El mayor importe de sanciones propuestas corresponde a las actuaciones en materia de Seguridad Social, con un importe de sanciones propuestas de 307.566.196,48 € en total. El mayor porcentaje de actuaciones se refiere también al ámbito de la Seguridad Social, un 50,36% del total.

Del total de infracciones recogidas en actas, un 49.94 % pertenecen al ámbito de la Seguridad Social. En cuanto al importe de las sanciones propuestas por infracciones, también se da en SS con 183.095.393,35 €. Se han propuesto sanciones en un 59% en materia de Seguridad Social.

La Comunidad Autónoma donde más actuaciones se han realizado en Andalucía, con 200.134 actuaciones sobre un total de 1.020.068, un 19,62 % del total. También corresponde a Andalucía el mayor número de infracciones en acta, 17.937 sobre las 91.325 realizadas, un 19,64% sobre el total. Por provincias, la primera posición corresponde a Málaga, seguida de Sevilla, Cádiz, Granada, Córdoba, Almería, y, por último, Jaén y Huelva. El cuanto al importe de las sanciones, encontramos datos similares, 58.991.278,14€, un 19,18% del total.

ACTUACIONES INSPECTORAS Y SANCIONES IMPUESTAS EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

A través de dos tablas se muestra lo más destacado en este ámbito.

**4.7 - DISTRIBUCION DE ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
EN EL AREA DE CONTRATOS
TOTAL NACIONAL - AÑO 2018**

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS	IMPORTE LIQUIDACIONES (€)	CONTRATOS REVISADOS
1 - CONTROL DE LA CONTRATACION EN FRAUDE DE LEY	51.815	3.877	2.834.520,00	23.037	21.199	-	397.460
2 - CONTROL CONTRATACION SUBCONTRATISTAS DE LA CONSTRUCCION	2.761	35	240.026,00	322	1.078	-	32.096
3 - CONTROL DE LA CONTRATACION BONIFICADA	17.938	3.686	10.479.072,00	5.133	2.803	15.012.998,00	13.793
TOTAL	72.514	7.598	13.553.618,00	28.492	25.080	15.012.998,00	443.349

NOTA: Se han revisado 79.431 contratos más por otros conceptos (28.510 son de incrementos de tiempo de trabajo en contratos a tiempo parcial), por lo que el número total de contratos revisados es 522.780

NUMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL CONVERTIDO EN INDEFINIDO POR LA ACCION DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1)	193.946
--	----------------

(1) = 108.497 son contratos a hombres y 85.449 a mujeres.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INCREMENTOS DE TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	14.827	16.690	31.517

Tabla 20: Datos de la labor inspectora en el área de Contratos.

Fuente: Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf
recuperado el 08/06/2020

Lo más interesante de la tabla precedente, en cuanto al tema que nos ocupa, es el número de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial contratados con una jornada inferior a la real descubiertos en un solo año (31.517).

Por último, los datos de la Comunidad Autónoma Andaluza.

**4.12 - DISTRIBUCION TERRITORIAL DE INCREMENTOS
DE TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A
TIEMPO PARCIAL: AÑO 2018**

COMUNIDAD AUTONOMA	INCREMENTOS TIEMPO TRABAJO MUJERES	INCREMENTOS TIEMPO TRABAJO HOMBRES	TOTAL
ANDALUCIA	4.565	4.052	8.617
ALMERIA	412	341	753
CADIZ	1.003	938	1.941
CORDOBA	356	334	690
GRANADA	436	415	851
HUELVA	231	213	444
JAEN	707	269	976
MALAGA	751	748	1.499
SEVILLA	669	794	1.463

Tabla 21: Incrementos de tiempo de trabajo en los Contratos de trabajo a tiempo parcial en Andalucía por provincias.

Fuente: Memoria Anual Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2.018

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf
recuperado el 08/06/2020

Nótese que, como consecuencia de la labor inspectora, los datos no arrojan una diferencia significativa por sexos, salvo en la provincia de Jaén, donde el 72,44 % de los incrementos de tiempo de trabajo en CTPP corresponde a mujeres, frente a un 27,56 % relativo a los hombres.

2.5.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE SU RÉGIMEN JURÍDICO.

A.- ANTECEDENTES Y NACIMIENTO

Antes de abordar el régimen jurídico actual del TTP vamos a abordar la cuestión de su nacimiento y los datos más destacables de su evolución a lo largo del tiempo, por considerarlo un elemento fundamental para entender y situar esta figura jurídica, a la vez que analizamos el origen de los preceptos que lo regulan en la actualidad.

En un principio, debido a los abusos existentes, la mayor preocupación en relación a la jornada laboral fue establecer un máximo legal, concretándose en 8 horas diarias en 1919 en España, pero ya propuesto en el siglo XIX en Inglaterra por Robert Owen con su conocido aforismo “Eight hour labour, eight hours recreation, eight hour rest” (ocho horas de trabajo, ocho horas de esparcimiento, ocho horas de descanso).

Así, el CTPP es una modalidad de contratación relativamente reciente. En nuestro ordenamiento jurídico, su antecedente lo encontramos en la **Ley de Contrato de Trabajo de 1944** en la que se reconoce por primera vez esta posibilidad en su Art. 28:⁶

“Cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.”

Sin embargo, como modalidad contractual independiente y específica, con su propia regulación no nace hasta 1980, con la **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**.

El concepto de TTP inicial no difiere del vigente hoy salvo por un aspecto, la jornada tenía que ser inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trata en el mismo periodo de tiempo. Este límite fluctuará en las posteriores reformas, como veremos más adelante.

Por otra parte, se establece una cotización proporcional a las horas o los días trabajados, eliminando el tope mínimo de cotización vigente al derogar el mismo, constituido por la *“cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuere el número de horas que se trabajen diariamente.”*,

⁶ <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf> rescatado el 15/04/2020

establecido por el Art. 74 de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Decreto 2065/1974, de 30 de Mayo.

Por último, destacar que se configura desde su nacimiento, como una medida de fomento de la ocupación, al limitarse su celebración, en virtud de la DT 3ª, a cuatro colectivos de desempleados⁷, tales como los perceptores de prestaciones de desempleo, los que la hubiesen agotado y continúen en situación de desempleo, los trabajadores agrarios y los menores de 25 años.

B.-MODIFICACIONES DESTACADAS POSTERIORES A 1980.

El Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial, y el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo

La orientación y tratamiento de esta figura como medida de fomento del empleo encuentra continuidad en estos dos Reales Decretos.

En 1981 se intenta desarrollar esta figura contractual en siete artículos, estableciendo ciertas exigencias que constituyen a su vez garantías para el trabajador o trabajadora:

- Forma escrita, registro del contrato así como depósito y archivo de una copia del mismo en las dependencias correspondientes del Instituto Nacional de Empleo.
- Concreción en el contrato del tiempo de trabajo determinando cuántos días al año, al mes o a la semana, o cuántas horas en la jornada. En todo caso, el contrato establecerá el sistema de determinación de los tiempos de prestación de servicios.
- Presunción de celebración por tiempo indefinido salvo los casos en que puedan celebrarse para duración determinada.
- Reconocimiento de igualdad de derechos con los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo en relación a los demás trabajadores y trabajadoras,

La Ley 32/1984, de 2 de Agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET 1980.

Las previsiones originales del CTP son objeto de algunas correcciones mediante esta norma, sobresaliendo las siguientes:

- Se suprimen de las limitaciones establecidas en la disposición transitoria tercera de la redacción original, por la que solo era aplicable a determinados colectivos, por lo que desde entonces se generalizó su utilización, dejando de tener una aplicación restringida a ciertos colectivos y una consideración de medida de fomento de empleo de los mencionados colectivos. Así, pasa a ser una modalidad ordinaria del contrato de trabajo.

⁷ <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf> rescatado el 15/04/2020. (Por su antigüedad, no funciona el link directamente sino que hay que ponerlo en el buscador)

- Desaparece el año como marco de referencia del CTP, considerándose solamente, las horas al día o a la semana o los días a la semana o al mes. aunque manteniendo la limitación de la jornada para la consideración como tal modalidad a tiempo parcial. Esto último, facilitó distinguirlo del trabajo fijo discontinuo o incluso de los contratos temporales.
- Finalmente, se incluyó la modalidad del contrato de relevo, íntimamente unida con el contrato a tiempo parcial, prevista en la figura de la jubilación parcial.

La nueva etapa de la España postconstitucional, tiene su reflejo en lo que se refiere a las relaciones laborales, como respuesta a las nuevas necesidades y circunstancias postconstitucionales a través de modificaciones normativas y nuevas modalidades de contratación, como los contratos de duración determinada, los temporales como medida de fomento del empleo, y los de formación, que junto al TTP, logran el objetivo de flexibilizar la contratación en España.

El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

En 1993, a través del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y en 1994, mediante la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, que deroga el anterior Real Decreto-Ley 18/1993, se acomete una reforma laboral urgente en medio de una fuerte crisis económica,

Con una tasa de paro superior al 20%, tipos de interés de un 16%, alto déficit público, etc. esta reforma es concebida por el gobierno como una necesidad para luchar contra el paro, generar empleo y corregir los defectos del mercado laboral español haciendo más competitivas a nuestras empresas.

A ojos de los sindicatos, en cambio, se instauraba la precariedad en el empleo y fue calificada como “la más dura agresión contra los derechos de los trabajadores desde el inicio de la época democrática”.⁸

En esta reforma, entre otros aspectos, se legalizan las ETT, se amplía el contrato de formación y aprendizaje hasta los 25 años, se facilita el despido añadiendo a las causas ya existentes, las organizativas y de producción y se implementa el cómputo anual en lugar de semanal, de la jornada laboral, por razones de unificación con Europa. En lo que al CTP se refiere, a tenor del Preámbulo de la mencionada Ley 10/1994, el objetivo es,

⁸ https://elpais.com/diario/1993/12/04/economia/754959620_850215.html rescatado el 11/05/2020

“...convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida.”⁹.

Se mantiene, por tanto, su concepción como medida de fomento de la ocupación, se introduce como novedad, al formar ya parte de la UE, la posibilidad de computar la jornada de forma anual, lo cual favorece al empresario, y se alude, a mi parecer, a una concepción del TTP como residual, fundamentalmente femenino y subsidiario al trabajo masculino como fuente principal de medio de vida.

Por otra parte, disminuye la protección social en relación a este tipo de contratos en dos aspectos:

- Cuando la prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial y la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad.
- Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas o días efectivamente trabajados. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, así como de los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Se admite la realización de horas extraordinarias considerando como tales las realizadas sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo en el contrato a tiempo parcial.

Se regula el contrato de relevo para sustituir la jornada dejada libre por un trabajador próximo a la jubilación, extinguiéndose la relación laboral a tiempo parcial al alcanzar la edad de jubilación.

El Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Introduce las siguientes modificaciones destacables, que mejoran las condiciones de esta modalidad contractual:

⁹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609> rescatado el 20/04/2020

- El límite de la consideración de jornada a tiempo parcial se fija en el 77% de la jornada a tiempo completo ordinaria comparable.
- Se prohíben con carácter general la realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
- Se abre la posibilidad de pactar una bolsa de horas complementarias a la jornada habitual en el contrato indefinido, pero no en el temporal.
- Se amplía su protección social, mejorando el cálculo del período de cotización necesario para acceder a una pensión contributiva.
- Introduce, por una parte, la garantía de igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, y, por otro, el principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial, incorporando el derecho del trabajador a no ser despedido por negarse a ser transferido desde un empleo a tiempo completo a otro a tiempo parcial.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

En 2001, en virtud de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, pasa a considerarse jornada a tiempo parcial aquella inferior a la considerada habitual a tiempo completo (hasta 99% por tanto, cuando en sus inicios, en 1998 era el 77%).

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la posterior Ley 3/2012.

En 2012 se establece una especie de CTPP “a la carta” jugando con las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias, lo cual incrementa considerablemente la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo por parte del empresario, haciendo ésta más eficaz y aumentando la competitividad de la empresa.

Efectivamente, a través de las mencionadas normas se vuelve a permitir la realización de horas extraordinarias, ya sea temporal o indefinido el CTPP, aunque el legislador establece un límite, pues la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podían exceder del límite legal del TTP, es decir, no podrían suponer en la práctica una jornada igual a la del trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable o la máxima fijada en la ley o por convenio colectivo. La no existencia de dicho límite implicaría desnaturalizar esta modalidad contractual.

El número de horas extraordinarias que se podían realizar era el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las mismas computaban a efectos del cálculo de las bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las

prestaciones, aunque no a efectos de desempleo. Al no distinguir la ley, se entiende que podían ser realizadas ya sea el CTP indefinido o temporal.

La realización de horas complementarias, es decir, aquellas que superan la jornada ordinaria determinada inicialmente en el contrato, debían estar pactadas por escrito y solo se podían aplicar a los contratos de carácter indefinido. Se podían pactar hasta un máximo de un 15% de las horas ordinarias especificadas en el CTP, porcentaje que se podría elevar hasta el 30% mediante convenio colectivo. Además, las horas complementarias se abonaban y cotizaban de la misma forma que las ordinarias.

Otra novedad de esta reforma, es la previsión que faculta al empresario a distribuir de forma irregular a lo largo del año una parte de la jornada, mediante convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. En su defecto, se establece un límite anual del 10% de la jornada de trabajo. Correlativamente a esta facultad empresarial se establece la obligación de comunicar estas decisiones de flexibilidad, pues “el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”¹⁰. Además habrá de respetarse el descanso diario y semanal.

La Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral subsana la ausencia en el anterior Real Decreto ley 3/2012 de toda referencia a la referida conciliación al añadir que,

“se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas”.

Apela quizás el legislador, al uso razonable por el empresario de la facultad comentada en el párrafo anterior (Argüelles Blanco, A. R., 2012).

Ello, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya DA 11ª introduce un apartado 8 en el artículo 34 del ET, a tenor del cual,

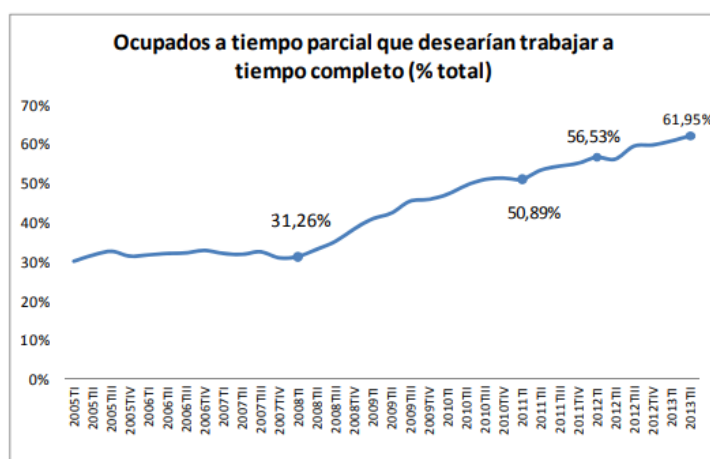
“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”¹¹.

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110> rescatado el 12/05/2020

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115&tn=1&p=20091007> rescatado el 12/05/2020.

Se ha criticado de esta reforma, la dificultad de controlar la voluntariedad en la realización de horas extraordinarias, voluntariedad que en principio habría de definirla, y, por otra parte, el hecho de que:

“...la suma de jornada ordinaria, extraordinaria y, en caso de haberla pactado, complementaria, puede acabar convirtiéndose en una pesadilla para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En general, porque habrá una gran incertidumbre sobre cuándo se producirá una exigencia de mayor tiempo de trabajo y, en especial, porque para algunas personas —y debido al persistente reparto tradicional de roles en muchas familias, principalmente para las mujeres— la nueva regla puede privar de eficacia al modelo que buscaron precisamente porque les permitía continuar con su carrera profesional y atender a sus responsabilidades de otro orden. Cuando se ha calculado estar con la persona a cargo —en aplicación de la jornada ordinaria—, resulta que quizá no sea posible porque se solicita la permanencia en el puesto con pocos días de antelación.”¹²



Fuente EPA, INE.

Tabla 22: *Ocupados a tiempo parcial que desearían trabajar a tiempo completo.*

Fuente: *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013.*

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Sala_de_comunicaciones/Noticias/2013/Adj_no_t_20130830.pdf

La gráfica precedente evidencia la evolución al alza del porcentaje de involuntariedad en el TTP de la época, el cual pasa de una situación de estabilidad en torno al 30 % entre 2005 y 2007, a una situación de incremento constante que culmina en el 61.95 %, en 2013.

¹². Argüelles Blanco, A. R. (2012). La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales. *Revista Internacional De Organizaciones*, (8), 11-29 ,2012 página 18 <https://doi.org/10.17345/rio8.11-29> rescatado el 10/04/2020.

La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

En 2013 la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, introdujo *incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa* para jóvenes desempleados menores de 30 años, consistentes en la reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes entre un 75% y un 100%, según el tamaño de la empresa.

Ha sido derogado por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, con efectos a partir de 1 de Enero de 2.019.

El uso de incentivos económicos a favor del empresario en la celebración de ciertos contratos, unido al hecho de que la formación, ni siquiera tuviese “que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato” (artículo 9.3), admitiendo así una falta de conexión entre el puesto de trabajo y la formación del trabajador (con lo que ello implica en cuanto a la experiencia y capacitación profesional que pueda reportar), denotan que la prioridad del legislador es que se concierten el mayor número de contratos de trabajo. Sin embargo, esto tiene un efecto indeseable, como es la precarización del empleo del colectivo al que se refiere.

2.6.- RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE.

Actualmente, su regulación se contiene en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), complementada, en lo que no se oponga a la misma, por lo dispuesto en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre (en vigor artículos 18 a 20 relativos al CTTT). La protección social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se regula en la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (redacción modificada por el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.) y en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. En materia de desempleo resultan de aplicación, además del Título III de la Ley General de la Seguridad Social, las normas contenidas en el RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. Para la cotización, se estará a lo dispuesto cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Orden Ministerial que la desarrolla, siendo de aplicación, en todo caso, los artículos 65 y ss. del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de cotización y liquidación de recursos de la Seguridad Social.

De estas normas, podemos extraer los diferentes elementos y características del CTTT desarrollados en el epígrafe desarrollado a continuación.

A. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS.

A.1. EL EMPRESARIO

Se puede definir según el artículo 1.2 ET, como la persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios del trabajador.

El citado artículo 1.2 ET reconoce también la condición de empleador a las empresas de trabajo temporal que contratan trabajadores para cederlos a otras empresas usuarias o clientes. En estos casos, el supuesto que justifique la celebración del contrato habrá de ser compatible con la modalidad de CTP.

A.2. EL TRABAJADOR O TRABAJADORA

Trabajador o trabajadora a tiempo parcial, según el artículo 12.1 ET, es aquel que se contrata para la realización de un trabajo durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un *“trabajador a tiempo completo comparable”*, entendiéndose por tal un trabajador a tiempo completo *de la misma empresa y centro de trabajo* (esto excluye a los contratados por ETT, contratistas o subcontratistas), con el *mismo tipo de contrato* (en cuanto a modalidad y duración) y que realice un *trabajo idéntico o similar* (con funciones idénticas o similares).

Para el caso de que no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, (lo más frecuente en España pues el entramado empresarial está formado mayoritariamente por la pequeña empresa y la microempresa)¹³, la norma prevé que se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, cuando no existe convenio colectivo aplicable, la jornada máxima legal, es decir, la establecida en el artículo 34.1 ET, un promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

Tras las modificaciones sufridas, desde los 2/3 fijados en 1980, el 77% en 1998, a partir de 2001 se mantiene el límite de la consideración de jornada a tiempo parcial en un 99%, o, en otras palabras, sólo se requiere que sea inferior a la jornada ordinaria comparable.

¹³ El Anexo I del Reglamento de la U.E. 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014 (D.O.C.E. de 26.06.2014) por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, distingue dos categorías dentro de las PYMES, esto es, aquellas empresas que ocupan a menos de 250 empleados, y su volumen de negocios (facturación anual) no excede de los 50 millones de euros o su balance general es inferior a los 43 millones de euros. Pequeña empresa: ocupa a menos de 50 trabajadores y su volumen de negocios anual o balance general no supera los 10 millones de euros.

Microempresa es la que ocupa de 1 a 10 empleados y su volumen de negocio o balance es inferior a los 2 millones de euros.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:02014R0651-20170710> recuperado el 20/04/2020

A3. OBJETO

El objeto del CTP es la realización de un trabajo durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (art. 12.1 ET).

A.4. FORMA

Se mantiene la obligación de forma escrita en el modelo oficial establecido, habiendo de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Así mismo, hay que comunicar el contenido del contrato, así como de sus prórrogas si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere. A estos mismos representantes legales, se les entregará una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

Se admite la celebración a tiempo parcial en todas las *modalidades* de contratación de duración determinada, salvo en el contrato para la formación y el aprendizaje

A.5. DURACIÓN

Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los casos permitidos legalmente, salvo el contrato para la formación y el aprendizaje que están excluidos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.2 ET. En caso de celebrarse por una duración determinada, le será aplicable también el régimen jurídico de la modalidad contractual de duración determinada de que se trate (por obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, en prácticas, etc.).

Sin perjuicio de lo anterior, el CTP se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Si la duración efectiva de estos contratos fuera inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

A.6. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTARIAS.

1.-DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

La jornada de trabajo diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando se realice de forma partida, sólo se permite una única interrupción salvo que el convenio colectivo aplicable disponga otra cosa. (Artículo 12.4, apartado b) del ET).

2.-LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Actualmente, el ET, en su artículo 12.4, apartado c), prohíbe para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial la realización de horas extraordinarias, salvo una excepción constituida por los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET, es decir, las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios (horas por fuerza mayor).

3. -LAS HORAS COMPLEMENTARIAS

El trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial. Sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario y podrá realizarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

Se establecen por el legislador **dos límites** en materia de horas complementarias:

1.-Se prohíbe dicho pacto en CTP con una jornada inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

2.-En principio, su número no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo pactadas en el contrato. En realidad, este 30% se constituye como un mínimo cuando la norma se refiere a la negociación colectiva, al permitir, por una parte elevarlo hasta un 60% mediante convenio colectivo, pero establecer por otra, que no será inferior a ese 30%. Así, por ejemplo, un CTP de 20 horas semanales, y 875 anuales, permitiría hasta 525 horas complementarias al año. Con ello, en cómputo anual podría llegarse a una jornada de 1400 horas, nada lejana de lo que supondría la jornada completa. Esto refleja la tendencia a la flexibilización del CTP, con las implicaciones para ambas partes, la empresarial y la trabajadora, que ya se han expuesto en otros apartados, y que, según el caso concreto, pueden resultar beneficiosas o perjudiciales.

Además de este pacto, y sin perjuicio del mismo, en los CTP de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización

de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias de aceptación voluntaria no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a que se refiere el párrafo anterior.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal que define este contrato

Por consiguiente, con esta facultad otorgada al empresario, parece que el CTPP, en la práctica, puede llegar a quedar totalmente desnaturalizado, sobre todo si consideramos que actualmente el CTPP podría llegar hasta un 99% de la jornada ordinaria equiparable, y consideramos que la aceptación “voluntaria” del trabajador, en muchos casos, no lo es tanto en un mercado de trabajo como el nuestro.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que el Convenio establezca un plazo superior, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, están sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez transcurrido un año desde su celebración, y con un plazo de preaviso de 15 días, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

A. 7. EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, introduce el deber empresarial de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente. La jornada de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se registrará 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. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada, durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. Se establece, en estos casos de incumplimiento, una presunción iuris tantum de que la jornada es completa. En este sentido, la STSJ Castilla y León 24/05/2019, Rec. 272/2019, considera la no aportación injustificada del registro horario un claro indicio de incumplimiento de las obligaciones que en esta materia corresponde a la empresa, por lo que no puede hacerse recaer sobre la trabajadora la carga de acreditar la realización de una jornada a tiempo completo. Corresponderá, por tanto, a la empresa acreditar una jornada a tiempo parcial.

Por último, se han de tener los registros a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las razones de esta medida las encontramos en el propio Preámbulo del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de Marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo:¹⁴

- ✎ La utilización abusiva del TTP
- ✎ Las *“graves dificultades y una enorme complejidad en el desarrollo de la actuación inspectora a la hora de acreditar los excesos de jornada respecto a la formalmente declarada por el empleador”*.
- ✎ Motivos derivados de los datos estadísticos, ya que, como se constata en el Preámbulo de la norma, *“en 2018 un 35% de las denuncias en materia laboral recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo”*

¹⁴ Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de Marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/12/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf> recatado el 20/05/2020

- ✍ Por otra parte, conforme a la EPA del último trimestre de 2018 *“más del 50 por ciento de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a las 40 horas y un gran volumen de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada.”*
- ✍ El elevado número de horas extraordinarias que se hacen en España. Según la EPA una media de 5,8 millones a la semana en 2017. Cifra que se incrementa en 2018 hasta 6.4 millones de horas extraordinarias a la semana. A estas cifras cabe añadir el hecho de que un 48 % de las personas asalariadas que realizan horas extraordinarias, manifiestan que no se les abona, por tanto tampoco se cotiza por ellas a la Seguridad Social, con el consiguiente perjuicio para esas personas y , en general, para el sistema de la Seguridad Social. En suma, se trata de *“contribuir a corregir situaciones de precariedad, bajos salarios y pobreza que afecta a muchos de los trabajadores que sufren los abusos en su jornada laboral”*.
- ✍ Según se expone en el mismo Preámbulo, *“Un buen porcentaje de las personas que se beneficiarán de dicho registro son trabajadores poco cualificados con salarios muy bajos. Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, más de un 26% de las horas extraordinarias no pagadas se realizaron en comercio (15,2% del total) y hostelería (10,9% del total), sectores caracterizados en no pocas ocasiones por los bajos salarios y la precariedad laboral. Resulta por ello necesario y urgente proceder a esta reforma normativa para poder dotar de mayor efectividad a la labor de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social.”*

A.8. CONVERSIÓN DE UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y VICEVERSA

A tenor del ET, artículo 12.4.e), la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a).

Como garantía de este principio de voluntariedad, en ET establece que si el trabajador rechaza esa conversión, no podrá, por ese motivo, ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es decir, sin perjuicio del despido individual o colectivo por razones económicas, organizativas técnicas o de producción cuando la empresa no pueda mantener los contratos inicialmente celebrados a tiempo completo.

El legislador, además de garantizar el respeto a la voluntad del trabajador, establece una medida para facilitar la movilidad voluntaria en el TTP, imponiendo al

empresario el deber de informar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior, deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Este acuerdo de modificación contractual al que lleguen las partes, al igual que el pacto inicial, debe cumplir los requisitos de formalización y registro exigidos en el artículo 8 del ET.

A. 9. EL DERECHO A LA FORMACIÓN.

A tenor del ET, artículo 12.f), los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

B. LA IGUALDAD DE DERECHOS Y EL PRINCIPIO DE LA PROPORCIONALIDAD

Ambos se plasman en el artículo 12.4, apartado d) del ET en los siguientes términos:

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

La referencia expresa a la garantía de ausencia de discriminación, se introduce en el ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Añade a la ya reconocida con anterioridad igualdad de derechos con el trabajador o trabajadora a tiempo completo y la regla de la proporcionalidad, la garantía de no discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de

trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹⁵, define en su artículo 2 la **discriminación directa** como “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Por ejemplo, anuncios de empleo que excluyen candidatos mayores de una edad determinada o la realización de un test de embarazo obligatorio previo a la contratación.

Así mismo, define la **discriminación indirecta**, término de origen norteamericano, como:

“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”

Según la OIT son ejemplos de la misma,¹⁶

“...la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos trabajadores que pudieran interesarse en asistir, pero que no podrán hacerlo por deber atender sus responsabilidades familiares, exclusión que comprometerá sus perspectivas de carrera. El trato diferenciado de algunas categorías específicas de trabajadores traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones. La protección jurídica inferior que en todo el mundo tiene el personal doméstico, integrado principalmente por mujeres mal retribuidas, pertenecientes a minorías étnicas o raciales y a menudo extranjeras, se ha reconocido como forma de discriminación indirecta.”

Este concepto, si bien fue acogido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con anterioridad, se incorpora expresamente a nuestro ordenamiento jurídico en 2007, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 6, que la define en términos similares a los de la Directiva. Así, la sentencia del Tribunal Constitucional 22/1994, de 27 de enero, Recurso de amparo 2550-1991, toma como referencia la jurisprudencia comunitaria que entendía como discriminación indirecta la exclusión de ciertas ventajas laborales a los trabajadores y trabajadoras tiempo parcial, toda vez que se constata que este colectivo está formado básicamente por trabajadoras de sexo femenino y no existe una

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>, rescatado el 29/04/2020

¹⁶ Informe I del Director General “La igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean” en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 (96ª reunión) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf rescatado el 29/03/2020

justificación objetiva que ampare la diferencia de trato. Si bien es cierto por otra parte, que también podemos encontrar sentencias del TSJCE en las que se han justificado diferencias de trato en relación con los trabajadores a tiempo parcial, pese al impacto de género, al entender que se da una justificación objetiva.

La prueba de discriminación indirecta basada en la estadística ha servido al TJUE para invalidar algunas condiciones de trabajo de las que derivaban una retribución menor para el trabajador o trabajadora a tiempo parcial, pero sobre todo ha incidido en relación a la protección social de los mismos.

Como pone de relieve Altés Tárrega, J. A. (2019), en un inicio se aplicó el principio de proporcionalidad de forma absoluta tanto en relación la cotización como a la protección. Aunque posteriormente se establecieron unas bases mínimas de cotización para TTP evitando la posible penalización que supondría cotizar en función de las bases de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, lo cierto es que dificulta su historial de cotización a la Seguridad Social y el acceso a las prestaciones, al hacer más difícil conseguir los periodos de carencia requeridos para dicho acceso y minorar sus bases reguladoras. Por ello la jurisprudencia, durante un tiempo, interpretó que, al margen de la duración de la jornada diaria, debía computarse un día cotizado por cada día trabajado (STS 3401/1993 de 26 de mayo de 1993, Rec. 2739/1992). La normativa, sin embargo, se mantuvo firme en la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta, hasta que el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, introdujo unas mínimas correcciones en relación con el acceso a la jubilación y la incapacidad permanente, mediante la introducción de los “días teóricos de cotización”, que resultan de dividir las horas totales trabajadas entre 5, y aplicar a dichos días un coeficiente multiplicador de 1,5.

Esta normativa fue objeto de revisión por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre la base del principio de no discriminación por razón de género. En la STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/2011 (Asunto Elbal Moreno), contestando a una cuestión prejudicial de un Juzgado Social de Barcelona, en relación con el recurso interpuesto frente a la denegación de una prestación de jubilación a una trabajadora a tiempo parcial, por no alcanzar el periodo mínimo de carencia (15 años).Efectivamente, aplicando la normativa vigente en la época los 18 años cotizados a tiempo parcial computaban como menos de 3 años pues se atendía a las horas trabajadas y no a los días cotizados. Esta sentencia determinó que la exigencia por la regulación española al trabajador o trabajadora a tiempo parcial, en comparación con un trabajador o trabajadora a tiempo completo, de una carencia o periodo de cotización mayor e inversamente proporcional a la reducción de su jornada, para acceder, en su caso, a una pensión contributiva reducida en su cuantía en proporción a la parcialidad de su jornada,

se oponía al art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, el cual prohíbe toda discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, *“particularmente en lo relativo a :*

- ☞ el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,*
- ☞ la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,*
- ☞ el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.”¹⁷*

Considera, por otra parte, que no es objetivamente justificable la alegación del gobierno español, que aducía como motivo, garantizar el equilibrio financiero del sistema de la Seguridad Social, ya que podían aplicarse otros mecanismos menos gravosos y no este necesariamente. En definitiva aprecia que la legislación española en este tema, causa una discriminación indirecta por razón de sexo e insta a modificarla de forma que respete la Directiva mencionada anteriormente.

A pesar de dos modificaciones previas en 1994 y 1998, al resolver una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el TSJ de Galicia en un caso muy similar al asunto Elbal Moreno (TSJUE), el Tribunal Constitucional, en sentencia 61/2013, de 14 de marzo, declara inconstitucional la DA 7ª, apartado 1º, regla 2ª de la entonces vigente LGSS e insta al legislador a cambiar el régimen jurídico en esta materia. Mandato este que se lleva a cabo en la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, dando nueva redacción a la DA declarada inconstitucional (recogida actualmente en los arts. 247 y 248 LGSS), introduciendo, entre otras medidas, dos factores de corrección al principio de proporcionalidad: el cociente de parcialidad y el cociente global de parcialidad. Su aplicación flexibiliza el número de años necesarios para que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial accedan a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad. Es decir, en cada situación individual corresponderá un periodo de carencia distinto exigible para acceder a la prestación adaptado al historial de cotización personal. Este sistema, vigente en la actualidad, junto al mantenimiento, en TTP, del coeficiente de corrección del 1,5 para incrementar el número de días cotizados en las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, y el establecimiento de los complementos de mínimos sirven para salvar la tacha de inconstitucionalidad.

¹⁷ Artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1590666483816&uri=CELEX:31979L0007>
Rescatado el 28/05/2020

LAS REGLAS PARA EL CÁLCULO DE PERIODOS DE COTIZACIÓN.

Concretemos las **reglas** para el cálculo de periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, establecidos en los artículos 247 y 248 de la LGSS¹⁸.

REGLA PRIMERA.- En los periodos con contrato de trabajo a tiempo parcial se tienen en cuenta los periodos trabajados completos cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Ahora bien, se ha de aplicar el *coeficiente de parcialidad*, determinado por el porcentaje de jornada realizada respecto a un trabajador a tiempo completo comparable, sobre este periodo, resultando el número de días que se consideran efectivamente cotizados en el periodo. Por tanto, este coeficiente opera como reductor en el caso de TTP. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, si los hubiere, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

[Suponiendo un periodo de TTP de 18 años, en días 6.570, con una jornada de 4 horas, 50% sobre una completa de 8 horas, resultarían un total de 3.285 días computables, (9 años). Si hubiera además, 2 años, 730 días, cotizados con jornada a tiempo completo, se le sumarán a los 3.285, arrojando finalmente un total de 4.015 días computables.]

REGLA SEGUNDA.-Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el *coeficiente global de parcialidad*, siendo éste el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, según el párrafo anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. Así se consigue adaptar el periodo mínimo de carencia exigido para generar el derecho a la prestación y se individualiza para cada caso de TTP. Aplicando este coeficiente global de parcialidad al periodo de carencia mínimo de cotización regulado con carácter general, obtendremos el exigido para el trabajador o trabajadora a tiempo parcial. De esta forma, en el caso de cotización de 15 años con la mitad de la jornada y un coeficiente global de parcialidad también del 50%, serían exigibles 7,5 años para tener derecho a la prestación por jubilación.

En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

¹⁸ Ley General de la Seguridad Social <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

LA CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN: Esta dependerá de dos factores:

- la base reguladora: ésta será más alta cuanto mayor es el salario.
- los años cotizados: a más años cotizados corresponderá una mayor cuantía.

Ello responde a los principios de contribución al sistema y proporcionalidad que informan el Sistema de la Seguridad Social, aunque no debemos olvidar la faceta de protección que corresponde al estado.

Por una parte, se exige un periodo de carencia mínimo para generar el derecho a la prestación, un tiempo mínimo de cotización, actualmente en general 15 años, (para el caso de TTP hemos visto que pueden ser menos), siendo dos de ellos al menos en los últimos 5 años en todo caso, incluso en TTP. Cumpliendo con este periodo de 15 años, la cuantía a cobrar sería el 50% de la base reguladora, porcentaje que irá incrementándose en función del número de años cotizados hasta llegar al 100% de la base reguladora.

Para el cálculo de la base reguladora se tenían en cuenta las bases de cotización de los 20 años anteriores, pero por razones de sostenibilidad del sistema, se ha establecido un incremento anual paulatino, de forma que en 2018 se tuvieron en cuenta 21 años, en 2019, 22 años, en 2020 se tienen en cuenta 23 años, en 2021, 24 años, y en 2025, por último, 25 años. Lógicamente, dado este lapso de tiempo, a las bases cotizadas se les aplican unos coeficientes de actualización acordes con la evolución del IPC, salvo los últimos 24 meses que computan por su valor nominal.

Por tanto, la cuantía de la prestación de jubilación se determina en primer lugar, en base al tiempo cotizado (que sirve para determinar el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora), el cual es menor en el TTP, y, en segundo lugar, en función de la cuantía de la base reguladora, obviamente también menor en el TTP.

Para compensar estos efectos, el artículo 248.3 de la LGSS establecía a efectos de la prestación de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el incremento de los días cotizados a tiempo parcial aplicando un coeficiente del 1,5, sin que en virtud del mismo, el número de días resultante pueda superar al periodo de alta a tiempo parcial. Así, los 3.285 días del ejemplo anterior se convertirían en 4.927. Ello facilitaría el acceso a la prestación, pero como contrapeso, en los casos en que se acreditara un periodo de carencia inferior al exigido con carácter general, 15 años, el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora para obtener el importe a cobrar, no sería 50, como correspondería con 15 años acreditados, sino *“el resultado de aplicar a 50, el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.”*.

Si bien se facilita el acceso a la prestación, en especial, a la de jubilación, ésta puede resultar en una cuantía mínima, lo que obliga a introducir los llamados complementos por mínimos.

Sin embargo, recientemente se ha declarado inconstitucional la aplicación del coeficiente de 1,5 a los solos efectos de la jubilación, no así para la incapacidad permanente derivada de enfermedad común. Efectivamente, el **Tribunal Constitucional**, en la **Sentencia 91/2019 de 3 de Julio de 2019**, publicada en BOE el 12 de Agosto, resuelve la Cuestión interna de constitucionalidad 688/2019 y declara que se infringe el principio constitucional de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, en cuanto implica una diferencia de trato entre los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial, y por incurrir en discriminación indirecta por razón de sexo al impactar la norma mayoritariamente sobre las mujeres.

Concretamente, dicha sentencia declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la regla tercera, letra c), de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Actualmente, dicho párrafo se contiene en el apartado 3 del artículo 248.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre cuya redacción, recordemos, es la siguiente:

“A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años”.

En la letra a) de la regla segunda, se establecían las reglas para calcular los días cotizados, recordemos que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos calcular el importe de la prestación de jubilación, viene determinado por el tiempo cotizado en cada caso, y para determinar éste se establecían unas reglas. La primera, es considerar los periodos cotizados a tiempo parcial cualquiera que sea la jornada realizada, después se aplicaba un coeficiente de parcialidad a efectos de reducirlos de manera proporcional a las horas trabajadas en relación a la jornada completa comparable, resultando el número de días que se consideran efectivamente cotizados en dichos periodos, a los cuales hemos de sumar los días cotizados a tiempo completo si los hubiere.

La inconstitucionalidad y nulidad afecta únicamente a la jubilación para no exceder del objeto de enjuiciamiento planteado.

La declaración de inconstitucionalidad y nulidad supone la obligación de reformar el Texto refundido de la LGSS, artículo 248.1, apartado 3, pero en tanto se lleva a cabo dicha modificación (a día de hoy aún no realizada), el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha publicado el **Criterio de Gestión 17/2019**¹⁹, de fecha 12 de Agosto, en el que se plasma la forma de aplicar la normativa vigente en la materia respetando esta sentencia, ello en aras de garantizar la homogeneidad en la gestión de las entidades gestoras de la Seguridad Social. De la misma, aunque solo tiene efectos informativos, podemos extraer las siguientes conclusiones y criterios de actuación del INSS en la materia:

- A) La aplicación de la sentencia del TC implica que, en adelante, para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación *“se tomen en consideración los periodos en los que dicho trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada”*. Es decir, se elimina la reducción del periodo de alta con contrato a tiempo parcial mediante el coeficiente de parcialidad, debiendo calcularse conforme a las reglas generales, asimilando así el tiempo cotizado al período de alta del trabajador, cualquiera que sea la jornada realizada.
- B) A tenor de lo dispuesto en el artículo 38. Uno de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal constitucional, *“Las sentencias recaídas en procedimientos de inconstitucionalidad tendrán el valor de cosa juzgada, vincularán a todos los Poderes Públicos y producirán efectos generales desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.”*²⁰ En consecuencia, esta sentencia surte efectos a partir del 12/08/2019, fecha de su publicación en el BOE y desde ese momento

¹⁹ Criterio de Gestión 17/2016 de 12 de Agosto <https://documentacion.eu/documentos/criterio-17-2019-inss-sobre-calculo-jubilacion-con-trabajos-a-tiempo-parcial/> rescatado el 03/06/2020

²⁰ Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal constitucional <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23709#atreintay ocho> recatado el 03/06/2020

se calcularán las pensiones de jubilación teniendo en cuenta la nueva forma de cálculo de la pensión de jubilación en caso de TTP. Por otra parte, al vincular a todos los poderes públicos, obliga a la reforma de lo afectado por la tacha de inconstitucionalidad. Hasta el momento no se ha cumplido tal obligación.

- C) El alcance de la sentencia, expresamente establecido en la misma, preserva la cosa juzgada y no se extiende a situaciones administrativas firmes por aplicación del principio constitucional de seguridad jurídica. En consecuencia, afectó a los expedientes de pensión de jubilación y reclamaciones precias pendientes de resolución a 12 de Agosto de 2019, y a las resoluciones de reconocimiento de pensión de jubilación que no eran firmes en esa fecha (aun cuando pudieran ser definitivas en vía administrativa). Una resolución administrativa es firme cuando no es susceptible de recurso administrativo deviene firme por transcurso de los plazos de recurso sin haberlo interpuesto,

En cuanto a la igualdad, el TC considera que el sistema de cálculo vigente a la fecha, no se adecuaba al principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial, en perjuicio de estos últimos pues:

“...el tiempo de cotización para un trabajador a tiempo parcial no se corresponderá con el que de manera natural deriva de los meses y años materialmente cotizados por él durante el tiempo de sus contratos, a diferencia de lo que sí sucede con los trabajadores a tiempo completo”.

El TC argumenta que, con el sistema de cálculo vigente a la fecha, para tener derecho al 100% de la base reguladora es necesario que el coeficiente de parcialidad supere el 67%. Si no lo alcanza, a pesar de aplicar el coeficiente multiplicador de 1,5, el porcentaje aplicable para obtener la cuantía de la prestación sería inferior al que correspondería a un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Por ello, entiende que este método, más allá de una diferencia de trato, *“castiga, sobre todo, a los trabajadores con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, esto es, a quienes conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo”*²¹.

Por tanto, a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se les exigen unos periodos reales de cotización superiores a los exigidos a los trabajadores a tiempo completo para alcanzar el mismo porcentaje sobre la base reguladora, incluso realizando las mismas cotizaciones.

Esta diferencia de trato podría ser constitucional de apreciarse una justificación objetiva y razonable para dicha diferenciación, pero el Tribunal Constitucional no la halla en la Exposición de motivos del Real-Decreto Ley 11/2013, que introdujo la regla de

²¹ Sentencia del TC (Pleno) núm. 91/2019, de 3 de julio <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-11903> rescatado el 03/06/2020

cálculo cuestionada. Es más, pone de relieve que el legislador invoca un propósito normativo de igualdad entre ambos (trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial), que no se corresponde con lo que resulta de la aplicación de la regla de cálculo establecida, al no tratarse igual los periodos de tiempo cotizados por los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Además, considera el Tribunal, que con el método de cálculo de la base reguladora, a partir de la base de cotización, quedan salvaguardados los principios de contribución al sistema, proporcionalidad y equidad, y que *“no dejan de estarlo porque el trabajador a tiempo parcial vea reconocido todo el tiempo de cotización de sus contratos en alta”*.

Por otro lado, considera que, si a la reducción de la base reguladora del trabajador a tiempo parcial derivada de su menor base de cotización, añadimos la reducción del periodo de cotización para fijar la cuantía de la prestación (porcentaje sobre la base), la cual no se hace con el trabajador a tiempo completo, podría resultar afectada la proporcionalidad.

El Tribunal Constitucional, así mismo, señala la inconstitucionalidad del precepto cuestionado también por discriminación indirecta por razón de sexo, desde el concepto de la misma derivado de la jurisprudencia del TJUE, apreciando que el precepto perjudica en un porcentaje muy superior a la mujer trabajadora a tiempo parcial en comparación con los hombres en la misma situación laboral, como claramente demuestran los datos estadísticos.

El TC recoge así, expresamente, el criterio marcado en Sentencia del TJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18²², en la cual, se examina la compatibilidad del método de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial establecido en los arts. 247 y 248 LGSS 2015 con el art.4.1 de la Directiva79/7/CEE, concluyendo que sí existía discriminación indirecta basada en el sexo en base, entre otros, a los datos estadísticos aportados, que señalan claramente a las mujeres como principales afectadas. Recoge también expresamente, parte del contenido de la referida sentencia del TJUE, recaída apenas tres meses antes, concretamente los siguientes aspectos:

- ✎ En primer lugar, el TJUE considera que las disposiciones del sistema español de cálculo en esta materia produce, en la mayoría de los casos, efectos desfavorables para los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo, salvo en un reducido número en que la aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5, tiene un efecto atenuante.
- ✎ En segundo lugar, la consideración de que el hecho mismo de ser inferior la base reguladora de un trabajador o trabajadora a tiempo parcial en relación a la de

²² Sentencia 91/2019, de 3 de julio de 2019, publicada en BOE el 12 de Agosto de 2019 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-11903> rescatado el 03/06/2020

un trabajador o trabajadora tiempo completo comparable, como contrapartida a una jornada de trabajo inferior, permite lograr la salvaguarda del sistema de seguridad social de tipo contributivo. Consecuentemente, añadir la aplicación del coeficiente de parcialidad relativo al TTP, *“va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo”* además de suponer para los trabajadores a tiempo parcial reducido, esto es, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, *“...una reducción del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo pro rata temporis”*, es decir, en proporción al tiempo.

- ✎ En tercer lugar, el 65% de los trabajadores a tiempo parcial, lo es a tiempo parcial reducido y para este grupo el porcentaje aplicable a su base reguladora es inferior al aplicable a la base reguladora de los trabajadores a tiempo completo y, por tanto, *“sufren una desventaja como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje”*.

Existe otra corrección normativa derivada del TJUE, concretamente de la **Sentencia TJUE de 9 de Noviembre de 2017**, asunto C-98/15 (Asunto Espadas Recio), relativa a la protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, en la se consideró discriminatoria la forma de computar la cotización a efectos de prestación por desempleo, pero en este caso entre los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. Efectivamente, al computarse a estos efectos cada día trabajado como día cotizado, cualquiera que sea el número de horas realizadas se beneficiaba el TTP horizontal, es decir, el trabajador o trabajadora que realiza la prestación laboral todos los días pero con una jornada inferior, perjudicando el TTP vertical, en el que se concentra la jornada en determinados días a la semana, al mes o al año. Así, las mismas horas de trabajo, pueden dar lugar a periodos de cotización muy distintos. A ello ha y que unir la presencia mayoritaria de mujeres en el TTP vertical.

Nuevamente, en consecuencia, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica el cambio de criterio de actuación en este sentido, a partir de la fecha de la sentencia del TJUE, es decir, 9 de Noviembre de 2017, hasta que se modifica la norma mediante **Real Decreto 950/2018, de 27 de Julio, por el que se modifica 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**. Así, *“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”*.

Esto supone no aplicar el principio de proporcionalidad de manera estricta por llevar a un grupo de trabajadores y trabajadoras a una menor protección, con la consiguiente desigualdad. Sin embargo, desde otro punto de vista, podría apreciarse un

agravio comparativo con otros, como los trabajadores y trabajadoras temporales, o los parados sin protección contributiva, además de suponer una posibilidad de fraude.

2.7.- CONCLUSIONES

✚ Es comúnmente aceptado (entre otros, Valle Muñoz, F., 2.018, pág. 19 y 20) que la relevancia del CTTTP se explica por su utilidad para los Estados como:

- Mecanismo de inserción laboral de colectivos determinados (en España fundamentalmente jóvenes y mujeres) así como para abandono progresivo de la vida activa (recordemos el caso de Canadá).
- Mecanismo de creación de empleo, por su flexibilidad y menor coste empresarial debido a la proporcionalidad de las cotizaciones y salarios.
- Mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo.
- Instrumento de reparto o redistribución del empleo, sobre todo en periodos de crisis económica, atractivo para las instancias gubernamentales por su incidencia positiva en la tasa de actividad.
- Instrumento de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, u otro tipo de circunstancias personales o profesionales.

Precisamente, esta faceta utilitaria del CTTTP hace prever su permanencia en el tiempo.

✚ Aunque algunas de las áreas problemáticas de esta modalidad contractual se han ido corrigiendo en sucesivas reformas, aún hay ámbitos en los que el legislador no afronta una reforma profunda.

En los preámbulos de las disposiciones normativas de las reformas laborales de las últimas décadas, hemos visto que éstas se justifican en base a la necesidad de crear empleo en situaciones de crisis económica. Es comúnmente aceptado que en épocas de crisis existe una mayor pérdida de puestos de trabajo, debido principalmente a que el coste empresarial ligado al factor humano suele ser el más alto. Se argumenta, reiteradamente, la necesidad de reformar el sistema de relaciones laborales español para hacerlo más competitivo y así recuperar empleo. La realidad es que, en épocas de crisis, frecuentemente se merman los derechos de los trabajadores y trabajadoras en general, y, en aras de una flexibilización anticrisis, se produce en realidad una precarización de esta modalidad contractual, que, junto con otras modalidades temporales, afectan fundamentalmente a los colectivos más vulnerables, las mujeres y los jóvenes. De esta forma, se desplaza la función protectora del trabajador que se le atribuye al derecho laboral, (en el que rige el principio general *pro operario*), en favor de los intereses empresariales y de la productividad. Sin embargo, hay otras formas de enfocar estos contratos, baste recordar el caso de Canadá o el de los países nórdicos en Europa, si bien es cierto que la holgura de la economía de estos países dista de la

española. Tal vez ahí radica el motivo de la distinta concepción, regulación y realidad de este tipo de contratos, en la economía.



Estimo necesario hacer, en relación a la mujer, dos consideraciones:

En primer lugar, en el Preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se declara que esta ley obedece a la necesidad de incorporar al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Por tanto, una de 2002 y otra de 2004, es decir, se han necesitado cinco y tres años, respectivamente, para hacerlo, por obligación emanada de la UE.

Sin embargo, desde 1978, la CE consagra en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, como derecho fundamental, con las connotaciones que ello implica. Al mismo tiempo, la propia CE, en su artículo 9.2, impone, a los poderes públicos, la obligación, por un lado, de *“promover las condiciones para que la igualdad, del individuo y de los grupos en que se integra, sea real y efectiva...”*, y, por otro, de *“remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”*.

Por otra parte, el Preámbulo de la mencionada Ley de Igualdad, reconoce que resulta necesaria *“una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.”* Con esto, se pone de manifiesto que nuestras distintas instancias gubernamentales, no han sido capaces de cumplir un mandato constitucional en veintinueve largos años, ¿o quizás no ha habido voluntad de hacerlo?.

En segundo lugar, la normativa española en relación al cómputo de las cotizaciones en materia de TTP, se ha modificado varias veces a golpe de látigo de la jurisprudencia europea, (TJUE), y, por ende, de la consecuente jurisprudencia del TC español acusando recibo de aquella. Dicha jurisprudencia ha apreciado discriminación indirecta para la mujer y vulneración del principio de igualdad.

En suma, parece que los poderes públicos españoles, lejos de actuar *“motu proprio”*, se han visto obligados a hacer tales correcciones y modificaciones normativas, lo que induce a cuestionarse cuál sería la realidad española en la materia de no formar parte de UE.

✚ Se trata de una modalidad, como señala Altés Tárrega,

“fuertemente feminizada, 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 familiares. Por otra parte, esta estigmatización coadyuva a perpetuar los roles de género de hombre y mujeres, lo que pone en entredicho las posibles ventajas de este tipo de voluntaria contratación, aún en los casos en que se elige de forma” (Altés Tárrega, J.A., 2019).

✚ El alto índice de involuntariedad que arrojan las estadísticas destruye, al menos en parte, el argumento de la conciliación familiar como base de estos contratos. (Véase Tabla número 7)

✚ En otro orden de cosas, su régimen jurídico actual implica un alto grado de flexibilidad a favor de las empresas, lo que dificulta compatibilizar el trabajo con la realización de otras actividades o con otras necesidades del trabajador o trabajadora. De hecho para algunos autores, como Blázquez Cuesta y Moral Carcedo (2014), la fórmula española, más que flexiseguridad, ofrece flexirriesgo.

✚ La realidad pone de manifiesto la dificultad de promocionar profesionalmente desde un empleo a tiempo parcial, lo que, unido a su alto grado de feminización, podría suponer una discriminación indirecta.

✚ Es preciso, en aras de la seguridad jurídica exigida por la Constitución (artículo 9), clarificar, de una vez por todas, no sólo el régimen jurídico de esta modalidad contractual en general, sino también, y muy especialmente, el régimen del cómputo de sus cotizaciones a la Seguridad Social. Hay que dar a la persona empleada a tiempo parcial certeza sobre el futuro de sus prestaciones, no solo por el hecho de haber contribuido al sistema de la Seguridad Social, sino en virtud, también, de la función protectora del mismo. Si sumamos las modificaciones realizadas a lo largo del tiempo a los cambios en la interpretación de la norma, la persona que trabaja a tiempo parcial se ve obligada a soportar un alto nivel de incertidumbre sobre sus prestaciones de futuro que otro tipo de trabajadores y trabajadoras no sufren. Si bien es un tema complejo y complicado, se hace preciso una reforma profunda, que ofrezca soluciones equilibradas, valorando quizás, para ciertos, hasta la posible introducción de medidas de discriminación positiva cuando la normativa suponga un perjuicio claro para ciertos colectivos, ya sea de forma directa o indirecta. Ello en virtud de un derecho positivo claro, no por la interpretación que la jurisdicción competente haga de la normativa española o europea.

✚ Quizás es tiempo también, de plantearse la supresión, o, al menos, la reducción, de la exigencia de un periodo de carencia mínimo necesario para generar el derecho a ciertas prestaciones, como la jubilación, donde el que no llega a los 15 años cotizados, dos de ellos en los cinco previos a la jubilación, no tiene derecho a una jubilación

contributiva. Además, con el límite económico vigente para el acceso a la no contributiva, (5.538,40 euros anuales, 461,53 mensuales), en muchos casos, quedaría excluido también de la misma.

Dada la situación española, en la que el trabajo es un bien escaso, con una incorporación tardía al mundo laboral, y una frecuente vida laboral irregular, esos requisitos frecuentemente se hacen difíciles de conseguir, y más para la mayoría de las mujeres. Las causas son variadas: la interrupción de la vida laboral por funciones de cuidado unidas a la dificultad de lograr un trabajo a partir de cierta edad, la cada vez más frecuente pérdida del puesto de trabajo en torno a los 50 años, con muy escasas posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, etc. En un mercado laboral como el nuestro en las últimas décadas, puede suponer dejar fuera del sistema contributivo a muchas personas de forma injusta, no olvidemos que son dos los requisitos, 15 años cotizados y que dos de ellos sean en los cinco previos a la fecha de jubilación. A título de ejemplo, en Alemania, se requieren cinco años, en Noruega tres, pero en otros países como Francia, Dinamarca o Bélgica no hay tal requisito. Si con 15 años cotizados se obtiene el 50% de la base reguladora, bastaría cubrir la proporcionalidad hasta ese 50%. De forma que se accediera a una prestación contributiva, aunque de cuantía escasa, y ya, si se cumplen los requisitos para ello, podrían entrar en juego los complementos por mínimos.²³

✚ Se han hecho algunos avances, como la introducción del control horario, que contribuyen a disminuir la bolsa de fraude que ha supuesto tradicionalmente el TTP, dotados de un efecto disuasorio, en ese sentido, cuya proporción se apreciará mejor en pocos años. Sin embargo, en otros ámbitos, como las horas complementarias, la voluntariedad es una ilusión en España, un país con una alta tasa de desempleo y donde el 99% de las empresas son microempresas, en las que el número de trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial no permite el pleno despliegue efectivo de la voluntariedad acogida por la ley.

²³ Dato extraído de la web Tu Europa https://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm

3.- PROYECCIÓN DIDÁCTICA

CENTRO EDUCATIVO		I.E.S. LA ARMENTA. JAÉN	
DEPARTAMENTO	Formación y Orientación laboral		
CICLO FORMATIVO	Técnico en Gestión Administrativa		
FAMILIA PROFESIONAL	Administración y gestión		
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO	Primero		
MÓDULO	Formación y Orientación laboral		
TEMPORALIZACIÓN	Horas anuales	Horas semanales	
	96	3	

Tabla 23: Datos de interés para la Proyección Didáctica.

Fuente: Elaboración propia.

3.1.- INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN.

Toda tarea o conjunto de tareas necesita un plan, un proyecto, para evitar la actividad improvisada y poco coherente, para anticiparse a los imprevistos, para afrontar el día a día teniendo en cuenta con tiempo las grandes cuestiones: qué, cómo y cuándo, siendo esta la mayor garantía para la obtención de los resultados previamente establecidos. Planificar la actividad docente resulta imprescindible, por otra parte, para cumplir con lo estipulado por instancias superiores y contextualizarlo en nuestro entorno.

Programar es decidir. Programar es responsabilizarnos de la parcela que nos corresponde del proceso educativo. Si quisiéramos aproximarnos a una definición lo más completa y realista posible diremos que una programación es un conjunto de decisiones adoptadas por el profesorado de una especialidad en un centro educativo, al respecto de una materia o área y del nivel en el que se imparte, todo ello en el marco del proceso global de enseñanza-aprendizaje. La programación didáctica es una forma de organizar actividad docente, dándole una estructura coherente con las características de la enseñanza y de las circunstancias en que se produce (el tipo de Centro y la zona en la que se encuentra, las características de los alumnos y de sus familias, etc.).

Desde un punto de vista reglamentario, la programación didáctica sería un instrumento específico de planificación, desarrollo y evaluación de cada área, materia, ámbito, asignatura o módulo del currículo.

Desde una vertiente doctrinal, la programación didáctica sería un instrumento de planificación curricular para hacer explícitas las intenciones del sistema educativo, así como un proceso de toma de decisiones mediante el cual, el docente prevé su intervención educativa de forma deliberada y sistemática.

Los **pilares** sobre los que se asienta la programación son:

- La transversalidad.
- La interdisciplinariedad.
- La educación en valores.
- El desarrollo de las competencias básicas.
- La cultura andaluza incorporada a través de la significatividad, conseguida gracias a la introducción en el currículo de los elementos del entorno conocidos por el alumno, familiares, cotidianos, presentes en su vida.

La programación didáctica tiene varias **funciones**:

1. Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje para evitar actuaciones improvisadas y poco coherentes.
2. Asegura la coherencia horizontal y vertical del desarrollo curricular en el centro docente.
3. Proporciona elementos de análisis, reflexión, revisión y evaluación de la práctica docente.
4. Facilita la implicación de los alumnos en su propio proceso de aprendizaje.
5. Atiende a la diversidad de intereses, motivaciones, características, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos.
6. La Programación Didáctica es el referente de la programación de aula: secuencia de unidades didácticas que concretan el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con la unidad temporal establecida.

La programación didáctica **supone la concreción del currículo educativo** legalmente establecido por el Estado y la Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias, recogido en el Proyecto curricular de cada centro, concretado en relación al aula mediante la programación de aula y en relación al individuo mediante la adaptación curricular individualizada que implica la atención a la diversidad.

El artículo 6 bis de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación²⁴ atribuye al Gobierno *“la ordenación general del sistema educativo, la programación general de la enseñanza, así como el diseño del currículo básico, en relación con los objetivos,*

²⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf> recuperado 28/02/202

competencias, contenidos, criterios de evaluación, estándares y resultados de aprendizaje evaluables”

En su apartado 4, este mismo artículo, establece, en relación con la Formación Profesional que *“el Gobierno fijará los objetivos, competencias, contenidos, resultados de aprendizaje y criterios de evaluación del currículo básico”*

Por último, las **características principales** de la programación son:

1. Adecuación al contexto del entorno sociocultural del centro y del alumnado considerado tanto a nivel colectivo como individual, adaptándose, por tanto, a los distintos ritmos de aprendizaje presentes en el aula.
2. Concreción y contextualización: La Programación debe concretar el plan de actuación que se ha de llevar a cabo en una enseñanza determinada, en un centro concreto y en relación a un alumnado determinado integrante del aula en que va a desarrollarse para que resulte un instrumento realmente útil.
3. Flexibilidad. A pesar de ser un proyecto o propósito concreto debe entenderse plan de actuación abierto, revisable cuando así lo requieran las circunstancias sobrevenidas o no previstas a lo largo del desarrollo temporal de la misma o lo imponga la retroalimentación del sistema de mejora continua en el que ha de estar inmerso el personal docente.
4. Viabilidad. El cumplimiento adecuado de la Programación exige que se ajuste al tiempo disponible, que se cuente con los espacios y recursos previstos para llevar a cabo las actuaciones programadas y que la realización de las distintas actuaciones esté al alcance. En suma, ha de ser realista.
5. Coherencia: en tanto que forma un todo integrado por diversas dimensiones o elementos conectados entre sí, esto es, la normativa y el currículo vigente, el centro, el aula, el individuo y su forma de aprender así como el docente y su forma de enseñar.

3.2.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN.

3.2.1.- CONTEXTUALIZACIÓN AL MÓDULO.

El módulo de Formación y Orientación Laboral al que se refiere esta programación se imparte en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Medio de Gestión Administrativa con una carga horaria anual de 96 horas y semanal de 3 horas siendo la carga total del ciclo de 2.000 horas.

La normativa reguladora del mismo a nivel estatal es el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas, modificado por Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre. En ésta se establece que la competencia general de este título consiste en

realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

La regulación autonómica del mismo se llevó a cabo por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía mediante Orden de 21 de febrero de 2011 (B.O.J.A. de 18 de Marzo de 2011), por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.

Otras normas de aplicación son:

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (BOE 20-6-2002).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). (BOE 04-05-2006).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. (LOMCE). (BOE 10-12-13).
- Ley 17/2007, 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, (LEA). (BOJA 26-12-2007).
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (BOE 30-07-2011).
- Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. (BOJA 12-9-2008).

3.2.2.- CONTEXTUALIZACIÓN AL CENTRO Y AL PROYECTO EDUCATIVO.

El centro La Armenta está situado en una zona residencial no demasiado apartada del centro de la ciudad de Jaén donde conviven ciudadanos de diversa procedencia socioeconómica, predominantemente de clase media, con una presencia poco significativa de población de distinta etnia o procedencia extranjera. En el mismo, hay escolarizados 1.498 alumnos.

En el entorno podemos encontrar un Centro de Salud y un Complejo Polideportivo Municipal con un pabellón cubierto, salas de Squash, velódromo, campo de fútbol, pistas de Tenis, pistas de Aire Libre, circuito de máquinas aeróbicas, piscina climatizada y piscina de verano. Carece de centros culturales institucionales y de Biblioteca Pública en las cercanías.

Jaén cuenta con una población de 113.457 habitantes en 2.018, siendo un 20,68% de la misma menor de 20 años²⁵.

La mayor parte de los establecimientos con actividad económica en 2018 se dedicaban al comercio al por mayor y al por menor²⁶.

Nos encontramos en una provincia en la que predominan las actividades agrícolas, predominando el cultivo del olivar, y de servicios.

La tasa municipal de desempleo en 2018 fue 19,73%.²⁷

INSTALACIONES

Deportivas.- El centro cuenta con una pista cubierta de baloncesto y otra exterior, una pista de balonmano y fútbol, una pista de voleibol y un gimnasio.

Patios.- Patio exterior de recreo y patio interior de recreo.

Aularios.- El centro cuenta con aulas ordinarias y con aulas específicas dotadas de ordenadores así como varios laboratorios (laboratorio de Física, de Química, de Biología y de Geología).

Otras dependencias.- Salón de Actos, Biblioteca, Departamentos, Departamento de Orientación, Servicio de reprografía, Salas de reuniones y Cafetería.

Equipamiento.- Actualmente todas las aulas cuentan con ordenadores fijos, cañones de proyección y acceso a internet. Las aulas de E.S.O. están equipadas con pizarras digitales y las aulas de F.P. cuentan con ordenadores para el alumnado.

ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

Se ofrecen actividades extraescolares los lunes y miércoles de 16:30 a 18:30 en función de la demanda, previo acuerdo con la Asociación de Padres y Madres de Alumnos (A.M.P.A). En el presente cursos estas actividades son:

- Inglés: Clases de apoyo a la E.S.O. y Bachillerato y cursos específicos de preparación de para la obtención del certificado B1 y B2
- Francés: Clases de apoyo a la E.S.O. y Bachillerato.
- Actividades deportivas: Multideporte, baloncesto y Karate.

El **Departamento** de Formación y Orientación Laboral está integrado por tres profesores:

- *Francisco Pérez Marín*
- *Eloísa Martínez Goyanes*

²⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=23050>
recuperado en 28/02/2020

²⁶ <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=23050>
recuperado en 28/02/2020

²⁷ <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=23050>
recuperado en 28/02/2020

- *Lourdes Izquierdo Hernández.*

OFERTA FORMATIVA DEL I.E.S. LA ARMENTA

Enseñanza Secundaria Obligatoria	Primer ciclo: 1º y 2º curso de E.S.O. Segundo ciclo: 3º y 4º curso de E.S.O.
Bachillerato	De Ciencias: 1º y 2º curso. De Humanidades y Ciencias Sociales.: 1º y 2º curso.
Formación profesional Básica	Servicios Administrativos Programa específico de Servicios Administrativos
Ciclos Formativos de Grado Medio	Gestión Administrativa Instalaciones de Telecomunicaciones Mantenimiento Electromecánico Instalaciones Eléctricas y Automáticas
Ciclos Formativos de Grado Superior	Administración y Fianzas Administración de Sistemas Informáticos en Red Desarrollo de Aplicaciones Web Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos Mecatrónica Industrial

Tabla 24: *Oferta Formativa.*

Fuente: *Elaboración propia.*

Esta programación se ajusta al Proyecto educativo del centro y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica. Tal y como se refleja en el Plan de Centro la actividad pedagógica estará orientada al pleno desarrollo de la personalidad del alumnado y de su formación integral, en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, de manera que le faculte para el ejercicio de la ciudadanía y para la participación activa en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable y con capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes de la sociedad del conocimiento.

Entre esos principios cabe destacar:

➤ **Principio de libertad:**

- ✓ Exigencia de neutralidad ideológica.
- ✓ Respeto a la libertad de conciencia.
- ✓ Límites a libertad de cátedra.

➤ **Principio de igualdad:**

- ✓ Igualdad de oportunidades.
- ✓ Inclusión educativa.
- ✓ No discriminación.
- ✓ Igualdad efectiva hombre/mujer.

➤ **Principio de dignidad:**

- ✓ Respeto de derechos del alumnado.
- ✓ Desarrollo de capacidades.
- ✓ Respeto a la diversidad.

➤ **Principio de participación:**

- ✓ Funcionamiento democrático.
- ✓ Autonomía pedagógica y de gestión.

➤ **Principios de convivencia democrática:**

- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Respeto al otro.
- ✓ Respeto al medio.
- ✓ Tolerancia.
- ✓ Cultura de paz.
- ✓ Solidaridad.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Ciudadanía democrática.

Por último, en el Proyecto Educativo del centro se incluyen los siguientes Planes, Proyectos y Programas, que constituyen un referente para la presente programación didáctica:

Cultura emprendedora. INNICIA	Plan de Igualdad entre hombres y mujeres
Educación ambiental	Digitalización del Centro
Hábitos de vida saludables	

Tabla 25: *Planes, Proyectos y Programas.*
Fuente: *Elaboración propia.*

3.2.3.- CONTEXTUALIZACIÓN AL AULA.

Esta programación se adapta a las características psicoevolutivas del alumnado del curso que nos ocupa cuya edad oscila entre los 14 a 23 años. Así, teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de PIAGET y los estudios actuales de catedráticos de Psicología evolutiva y de la educación, tales como PALACIOS, MARCHESI Y COLL, GARCIA MADRUGA, JUAN DELVAL, TRIANES Y GALLARDO, los alumnos de estas edades se caracterizan por:

1. *Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto*, que en el módulo de F.O.L., le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.

2. *Desarrollo y afianzamiento del lenguaje*, que en el módulo de F.O.L., posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.

3. *Desarrollo afectivo y social*, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo de F.O.L., incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización

El grupo al que se refiere la presente programación didáctica está formado por 10 alumnas y 6 alumnos de entre 14 y 23 años. En su mayoría procede de la ciudad de Jaén aunque también hay alumnado de otras localidades de la provincia y de Córdoba.

Entre ellos, hay un caso de T.D.A.H. (trastorno por déficit de atención con más o menos hiperactividad) diagnosticado hace 4 años, respecto al cual habrán de establecerse las correspondientes medidas de adaptación curricular no significativas en coordinación con el equipo de orientación del centro teniendo en cuenta las consideraciones y directrices médicas y psicológicas derivadas de su tratamiento fuera del centro. Todo ello demanda una comunicación fluida y estrecha con los padres del alumno por los cauces que se consideren más eficaces para lograr una plena y continua información y coordinación.

3.2.4.- CONTEXTUALIZACIÓN AL ENTORNO PRODUCTIVO.

El Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas nos ilustra, en cuanto a estos aspectos, en dos artículos reproducidos a continuación:

Artículo 7. Entorno profesional.²⁸

1. *Este profesional ejerce su actividad tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, en cualquier sector de actividad, y particularmente en el sector servicios, así como en las administraciones públicas, ofreciendo apoyo administrativo en las tareas de administración y gestión de dichas empresas e instituciones y prestando atención a los clientes y ciudadanos.*

2. *Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son los siguientes:*

- *Auxiliar administrativo.*
- *Ayudante de oficina.*
- *Auxiliar administrativo de cobros y pagos*
- *Administrativo comercial.*
- *Auxiliar administrativo de gestión de personal*
- *Auxiliar administrativo de las administraciones públicas.*

²⁸ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-19148 rescatado el 29/02/2020

- *Recepcionista.*
- *Empleado de atención al cliente.*
- *Empleado de tesorería.*
- *Empleado de medios de pago.*

Artículo 8. Prospectiva del título en el sector o sectores.

Las Administraciones educativas tendrán en cuenta, al desarrollar el currículo correspondiente, las siguientes consideraciones:

1. La organización de la actividad productiva de las empresas y del trabajo exige actualmente a los profesionales de la gestión administrativa una gran polivalencia, así como una serie de competencias personales y sociales relacionadas con el trabajo en equipo, la autonomía e iniciativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de tareas y la vocación de atención al público.

2. Las mayores vías de demanda de empleo en el sector son el incremento continuado del sector Servicios en España frente a la Industria y la Agricultura, así como la externalización de ciertas tareas que realizan algunas empresas o “outsourcing”. Desde la primera línea, se incrementa el número total de profesionales del área administrativa, tanto por implantación de nuevas empresas de todos los sectores económicos como por desarrollo de las ya existentes. Desde el punto de vista de la externalización, cada vez más compañías deciden subcontratar a empresas especializadas toda o parte de su gestión administrativa, lo que, lógicamente, implica el crecimiento y proliferación de empresas dedicadas en exclusiva a prestar servicios administrativos a otras (gestorías, asesorías, consultoras, centros de servicios, etc.).

3. El cambio constante en legislación, tipos de documentos y la integración de los procedimientos administrativos utilizados por la empresa, demanda de estos profesionales una actualización continua y actitudes favorables hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la autoformación y la responsabilidad.

4. La creciente competitividad en el mundo empresarial requiere, asimismo, profesionales capaces de desarrollar su actividad en un entorno de gestión de calidad, con importancia de la seguridad laboral y el respeto al medio ambiente.

5. Por último y relacionado con lo anterior y con la imparable tendencia de la globalización de las relaciones económicas, el empleo del inglés como lengua de intercambio internacional es imprescindible y, por tanto, se convierte en un factor más de exigencia para los profesionales del área administrativa, a causa de la permanente gestión de documentos y comunicaciones que en ella se realiza.

3.3.- OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO.

Los objetivos generales del Ciclo de Grado Medio de Gestión y Administración son fijados por el Gobierno en el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas en su artículo 9, en los siguientes términos:²⁹

OBJETIVOS GENERALES DE LAS ENSEÑANZAS CORRESPONDIENTES AL TÍTULO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN:
a) Analizar el flujo de información y la tipología y finalidad de los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa, para tramitarlos.
b) Analizar los documentos o comunicaciones que se utilizan en la empresa, reconociendo su estructura, elementos y características para elaborarlos.
c) Identificar y seleccionar las expresiones en lengua inglesa, propias de la empresa, para elaborar documentos y comunicaciones.
d) Analizar las posibilidades de las aplicaciones y equipos informáticos, relacionándolas con su empleo más eficaz en el tratamiento de la información para elaborar documentos y comunicaciones.
e) Realizar documentos y comunicaciones en el formato característico y con las condiciones de calidad correspondiente, aplicando las técnicas de tratamiento de la información en su elaboración.
f) Analizar y elegir los sistemas y técnicas de preservación de comunicaciones y documentos adecuados a cada caso, aplicándolas de forma manual e informática para clasificarlos, registrarlos y archivarlos.
g) Interpretar la normativa y metodología contable, analizando la problemática contable que puede darse en una empresa, así como la documentación asociada para su registro.
h) Introducir asientos contables manualmente y en aplicaciones informáticas específicas, siguiendo la normativa en vigor para registrar contablemente la documentación.
i) Comparar y evaluar los elementos que intervienen en la gestión de la tesorería, los productos y servicios financieros básicos y los documentos relacionados con los mismos, comprobando las necesidades de liquidez y financiación de la empresa para realizar las gestiones administrativas relacionadas.

²⁹ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-19148 rescatado el 29/02/2020

j)	Efectuar cálculos básicos de productos y servicios financieros, empleando principios de matemática financiera elemental para realizar las gestiones administrativas de tesorería.
k)	Reconocer la normativa legal aplicable, las técnicas de gestión asociadas y las funciones del departamento de recursos humanos, analizando la problemática laboral que puede darse en una empresa y la documentación relacionada para realizar la gestión administrativa de los recursos humanos.
l)	Identificar y preparar la documentación relevante así como las actuaciones que se deben desarrollar, interpretando la política de la empresa para efectuar las gestiones administrativas de las áreas de selección y formación de los recursos humanos.
m)	Cumplimentar documentación y preparar informes consultando la normativa en vigor y las vías de acceso (Internet, oficinas de atención al público) a la Administración Pública y empleando, en su caso, aplicaciones informáticas ad hoc para prestar apoyo administrativo en el área de gestión laboral de la empresa.
n)	Seleccionar datos y cumplimentar documentos derivados del área comercial, interpretando normas mercantiles y fiscales para realizar las gestiones administrativas correspondientes.
o)	Transmitir comunicaciones de forma oral, telemática o escrita, adecuándolas a cada caso y analizando los protocolos de calidad e imagen empresarial o institucional para desempeñar las actividades de atención al cliente/usuario.
p)	Identificar las normas de calidad y seguridad y de prevención de riesgos laborales y ambientales, reconociendo los factores de riesgo y parámetros de calidad para aplicar los protocolos correspondientes en el desarrollo del trabajo.
q)	Reconocer las principales aplicaciones informáticas de gestión para su uso asiduo en el desempeño de la actividad administrativa.
r)	Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
s)	Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.
t)	Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.

u) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

v) Reconocer e identificar las posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la viabilidad empresarial para la generación de su propio empleo.

Tabla 26: *Objetivos Generales del Título de Gestión y Administración.*

Fuente: *Elaboración propia a partir de la norma.*

3.4.- OBJETIVOS DEL MÓDULO EN EL CICLO DE TÉCNICO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

La formación del módulo Formación y Orientación laboral contribuye a alcanzar los objetivos generales de este ciclo formativo que se relacionan a continuación:

r) Valorar la diversidad de opiniones como fuente de enriquecimiento, reconociendo otras prácticas, ideas o creencias, para resolver problemas y tomar decisiones.

s) Reconocer e identificar posibilidades de mejora profesional, recabando información y adquiriendo conocimientos para la innovación y actualización en el ámbito de su trabajo.

t) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

u) Reconocer e identificar las posibilidades de negocio, analizando el mercado y estudiando la viabilidad empresarial para la generación de su propio empleo.

Tabla 27: *Objetivos Generales del Título de Gestión y Administración a cuyo logro contribuye el módulo.*

Fuente: *Elaboración propia a partir de la norma.*

3.5.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES DEL CICLO FORMATIVO Y DEL MÓDULO.

Las competencias profesionales, personales y sociales del ciclo formativo de Gestión y Administración establecidas legalmente son las que se consignan a continuación, apareciendo en negrita aquellas que están relacionadas con el módulo de Formación y Orientación Laboral:

1. Tramitar documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información de la empresa.

2. Elaborar documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas o información obtenida.

3. Clasificar, registrar y archivar comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos en la empresa

4. Registrar contablemente la documentación soporte correspondiente a la operativa de la empresa en condiciones de seguridad y calidad.

5. Realizar gestiones administrativas de tesorería, siguiendo las normas y protocolos establecidos por la gerencia con el fin de mantener la liquidez de la organización.

6. Efectuar las gestiones administrativas de las áreas de selección y formación de los recursos humanos de la empresa, ajustándose a la normativa vigente y a la política empresarial, bajo la supervisión del responsable superior del departamento.

7. Prestar apoyo administrativo en el área de gestión laboral de la empresa ajustándose a la normativa vigente y bajo la supervisión del responsable superior del departamento.

8. Realizar las gestiones administrativas de la actividad comercial registrando la documentación soporte correspondiente a determinadas obligaciones fiscales derivadas.

9. Desempeñar las actividades de atención al cliente/usuario en el ámbito administrativo y comercial asegurando los niveles de calidad establecidos y relacionados con la imagen de la empresa /institución

10. Aplicar los protocolos de seguridad laboral y ambiental, higiene y calidad durante todo el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el ambiente.

11. Cumplir con los objetivos de la producción, actuando conforme a los principios de responsabilidad y manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas con los miembros del equipo de trabajo.

12. Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

13. Mantener el espíritu de innovación, de mejora de los procesos de producción y de actualización de conocimientos en el ámbito de su trabajo.

14. Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

15. Detectar y analizar oportunidades de empleo y autoempleo desarrollando una cultura emprendedora y adaptándose a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones.

16. Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

17. Participar en las actividades de la empresa con respeto y actitudes de tolerancia.

18. Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

19. Participar en el trabajo en equipo respetando la jerarquía definida en la organización.

3.6.- RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

1	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)	
2	CRITERIOS DE EVALUACION (CE)	
3	SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)	
1	2	3
RA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (CE)	EV
R A 1	1	1 ^a
	C E	
R A	2	1 ^a

2	C E	a) Valora las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico en Gestión Administrativa. b) Identifica los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. c) Determina las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. d) Valora positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo. e) Reconoce la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. f) Identifica los tipos de conflictos y sus fuentes. g) Determina procedimientos para la resolución del conflicto.	
R A 3	3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	1 ^a 2 ^a
	C E	a) Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Distingue los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Determina los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. f) Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. g) Analiza el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. h) Identifica las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. i) Determina las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico en Gestión Administrativa. j) Analiza las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	
R A 4	4	Determina la acción protectora del sistema de la seguridad social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	3 ^a
	C E	a) Valora el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Enumera las diversas contingencias que cubre el sistema de seguridad social. c) Identifica los regímenes existentes en el sistema de la seguridad social. d) Identifica las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social. e) Identifica en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.	

		f) Clasifica las prestaciones del sistema de seguridad social, identificando los requisitos. g) Determina las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Realiza el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.	
R A 5	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	3 ^a
	C E	a) Valora la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Relaciona las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Clasifica los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. d) Identifica las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico en Gestión Administrativa. e) Determina la evaluación de riesgos en la empresa. f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico en Gestión Administrativa. g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico en Gestión Administrativa.	
R A 6	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	3 ^a
	C E	a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico en Gestión Administrativa. g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa del sector.	
R A	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico en Gestión Administrativa.	3 ^a

7	C E	a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.
---	--------	---

Tabla 28: Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación.

Fuente: Elaboración propia partir de la norma.

3.7.- CONTENIDOS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.

La base de esta programación radica en los bloques de contenido establecidos en la Orden de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía de 21 de febrero de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Gestión Administrativa.

Los bloques de contenido propuestos para esta programación didáctica son los recogidos a continuación.

BLOQUES DE CONTENIDO	TÍTULO
1	Búsqueda activa de empleo.
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
3	Contrato de trabajo.
4	Seguridad Social, Empleo y Desempleo.
5	Evaluación de riesgos profesionales.
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

Tabla 29: Contenidos del Módulo de FOL.

Fuente: Elaboración propia partir de la norma.

3.8.-SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS EN UNIDADES DIDÁCTICAS Y TEMPORALIZACIÓN

Los contenidos responden a la pregunta ¿Qué hay que enseñar?: Estos son el instrumento para alcanzar las competencias profesionales, personales y sociales del

Título, los objetivos generales establecidos en las enseñanzas del Ciclo Formativo y los resultados de aprendizaje que configuran cada módulo profesional.

La Orden de la Consejería de Educación que desarrolla el currículo del Título de Gestión administrativa en Andalucía presenta una relación de bloques de contenidos integrados en cada Módulo Profesional, sin establecer su secuenciación, temporalización a lo largo del curso, ni su distribución en unidades de trabajo. Para realizar esta tarea, imprescindible para desarrollar la programación didáctica de este módulo profesional, se ha seguido un procedimiento metodológico para secuenciar contenidos, principalmente para regular el proceso de construcción del conocimiento y el desarrollo personal y profesional del alumnado, orientado siempre a la consecución de los resultados de aprendizaje del módulo profesional y en consecuencia a las competencias y objetivos asociadas al mismo.

La distribución de las horas del módulo entre las diferentes unidades se ha determinado teniendo en cuenta el ciclo en que nos encontramos y el entorno empresarial de la provincia, extrapolable en buena medida al Estado español donde priman las PYMES y MICROPYMES.

R.A.	BLOQUE	UNIDADES DIDÁCTICAS O DE TRABAJO	EVALUACIÓN	HORAS
1	1	1.-Orientación profesional e inserción laboral	1ª	12
2	2	2.-Trabajo en equipo y solución de conflictos.	1ª	7
3	3	3.-El derecho del trabajo, sus fuentes y principios. Organismos relacionados.	1ª	6
3	3	4.-La relación laboral. Derechos y deberes.	1ª	8
3	3	5.-El contrato de trabajo. Modalidades. Fomento de la contratación. Beneficios para los trabajadores.	2ª	9
3	3	6.-Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	2ª	3
3	3	7.-La jornada de trabajo. El salario y la nómina.	2ª	13
4	4	8.-La seguridad social: estructura y prestaciones.	2ª	6
4	4	9.-Obligaciones en materia de Seguridad Social	3ª	6
3	3	10.-Representación sindical y negociación colectiva. El conflicto colectivo.	3ª	6
5,6	5,6	11.-Evaluación y Planificación de riesgos en la empresa	3ª	10
7	7	12.-Medidas de prevención y protección en la empresa.	3ª	10

Tabla 30: Secuenciación de contenidos en Unidades de Trabajo y temporalización.
Fuente: *Elaboración propia.*

3.9.-TRANSVERSALIDAD.

Los ejes transversales educativos constituyen una respuesta curricular concreta al desafío del plan de acción educativa que la sociedad está demandando y que ha de traducirse en dotar de contenido humanista a los proyectos educativos. Contribuyen por tanto a disminuir la distancia entre lo aprendido en el aula y la realidad social actual y derivan de la normativa y del Proyecto Educativo del centro.

De acuerdo a la Disposición Adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación profesional, al artículo 39 y 40 de la LEA 17/2007, al artículo 13 del Decreto 436/2008 y a los planes y programas contextualizados en el Proyecto Educativo de esta programación, los aspectos transversales que se van a trabajar, derivados de los correspondientes Planes y Programas de la Consejería de Educación de nuestra Comunidad Autónoma, son los siguientes:³⁰

PROGRAMA INNICIA	Fomento del emprendimiento en su dimensión personal, social y productiva.
PROGRAMA DE DIGITALIZACIÓN DE CENTRO	Desarrollo de la Competencia Digital, mediante la formación y la implementación de actuaciones en cada de sus ámbitos: Organización, Información y Comunicación, y procesos de Enseñanza-Aprendizaje.
PROGRAMA ALDEA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA COMUNIAD EDUCATIVA	Promoción de la conservación de los recursos naturales y el fomento del desarrollo sostenible en el ámbito de la comunidad educativa, al objeto de contribuir a una sociedad más pro ambiental, justa y solidaria, permitiendo el logro de una educación integral, que comparte y se asienta en los cuatro pilares educativos que propone la UNESCO: Aprender a ser / Aprender a convivir / Aprender a conocer / Aprender a hacer.
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES	Recursos y estrategias para trabajar la promoción de Hábitos de Vida Saludable, relacionados con: el bienestar emocional, la alimentación y la actividad física, la prevención de accidentalidad, el tabaquismo y consumo de otras sustancias adictivas, las relaciones sexuales sanas e igualitarias o el uso positivo de las tecnologías.
PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Potenciación de aprendizajes para la vida afectiva e incorporación del valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

³⁰ <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/planesyprogramas> recuperado el 29/02/2020

OTROS VALORES TRANSVERSALES EN EL AULA	Prevención de Riesgos Laborales Uso de nuevas tecnologías (T.I.C.) en el aula y en el sector del ciclo formativo de Gestión Administrativa. Trabajo en equipo. Economía social y cooperativismo. Principio de igualdad en el mercado de trabajo. Valores democráticos (respeto, libertad, consenso, igualdad, paz, convivencia pacífica...)
---	--

Tabla 31: Transversalidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Planes y programas de la Junta de Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/planesyprogramas> recuperado el 29/02/2020

3.10.- INTERDISCIPLINARIEDAD.

Para un aprendizaje significativo es necesario tener en cuenta las relaciones entre las distintas Unidades del módulo (Primer nivel), entre los módulos de Formación y Orientación Laboral del ciclo (segundo nivel) y entre los distintos módulos del ciclo.(Tercer nivel). Dichas relaciones se exponen en la siguiente tabla:

INTERDISCIPLINARIEDAD		
PRIMER NIVEL (Con Unidades del módulo)		
1	Orientación profesional e inserción laboral	6,7,8,9
2	Trabajo en equipo y solución de conflictos.	
3	El derecho del trabajo, sus fuentes y principios. Organismos relacionados.	4,5,6,7,8,9,10
4	La relación laboral. Derechos y deberes.	3,5,6,,7,8,9,1,12
5	El contrato de trabajo. Modalidades. Fomento de la contratación. Beneficios para los trabajadores.	3,4,6,7,8,9,10
6	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.	3,4,5,7,8,9,10,12
7	La jornada de trabajo. El salario y la nómina.	3,4,5,6,,9,10
8	La seguridad social: estructura y prestaciones.	3,4,5,6,7, 9
9	Obligaciones en materia de Seguridad Social	3,4,5,6,7,8,12
10	Representación sindical y negociación colectiva. El conflicto colectivo.	3,4,5,6,7,8,9,11,12
11	Evaluación y Planificación de riesgos en la empresa	2,5,10
12	Medidas de prevención y protección en la empresa.	2,4,5,6,8,9,11.
SEGUNDO NIVEL (Con Módulos de F.O.L. del ciclo)		
No se aprecian.		
TERCER NIVEL (Con Módulos del ciclo)		
El módulo de Formación y orientación laboral está relacionado con el módulo 0446 Empresa en el aula de este mismo ciclo formativo respecto al trabajo en equipo		
El módulo de Formación y orientación laboral está relacionado con el módulo 0442 Operaciones Administrativas de Recursos Humanos de este mismo ciclo formativo en lo referente a:		

-Fuentes de la normativa laboral -Contrato de Trabajo, modificación y extinción. -El finiquito -Jornada de trabajo -Regímenes del sistema de la Seguridad Social. Entidades gestoras y colaboradoras. -Obligaciones del empresario con la Seguridad Social. -Elaboración de la documentación al pago de salario y obligaciones inherentes.
--

Tabla 32: *Interdisciplinariedad.*

Fuente: *Elaboración propia*

METODOLOGÍA DIDÁCTICA

La metodología hace referencia a “Cómo hay que enseñar”, en concreto se alude al conjunto de estrategias, procedimientos y acciones planificadas por el docente para facilitar el proceso de aprendizaje que conduce a la obtención de los resultados previamente establecidos, y ello teniendo en cuenta las orientaciones metodológicas incluidas en la normativa reguladora del módulo.

3.11.1.- PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.

Nuestra labor docente va a estar inspirada en los siguientes principios metodológicos:

1, Enseñanza activa y participativa, rechazando una actitud pasiva, propiciando su participación mediante el diálogo y la colaboración, dar pie a la reflexión y al debate, al pensamiento crítico y autónomo, siendo el alumno o alumna el protagonista de su propio aprendizaje y el profesor un guía y facilitador del aprendizaje, promotor de actitudes colaborativas y cooperativas conducentes a facilitar el aprendizaje autónomo a lo largo de la vida.

2-Enseñanza flexible, abierta y dinámica, capaz de adaptarse a las necesidades del alumno o alumna en todos los aspectos relacionados con el currículo, no solo en relación a los contenidos del módulo en concreto sino también en relación de otros valores transversales como la comprensión lectora, expresión oral, habilidades sociales y otros valores presentes en la programación del módulo y en el proyecto educativo del centro. Por otra parte se reflejará en la adaptación a los distintos ritmos de aprendizaje y en la atención a la diversidad, mediante actividades de ampliación o refuerzo.

3.-Enseñanza motivadora y estimulante, en la que partiendo de los intereses y motivaciones del alumnado se adopten estrategias para estimular la curiosidad, fomentar el crecimiento de su autoestima y confianza en la resolución de problemas mediante el refuerzo positivo.

4.-Enseñanza socializadora y transversal que incluya valores humanísticos transversales que faciliten la integración social y laboral del alumnado, la convivencia en el centro y en el aula basada en valores democráticos como la libertad de expresión, la igualdad o el respeto mutuo.

5.-Enseñanza creativa, que induzca al alumnado a crear, descubrir y construir su conocimiento, valorando para ello el trabajo en equipo y el intercambio de perspectivas y opiniones.

6.- Enseñanza enfocada a conseguir un aprendizaje:

- *significativo*, basado más en la comprensión que en la memorización, poniendo de relieve la relación de los contenidos nuevos con los previos. Para ello se presentarán los contenidos estructurados de forma lógica y coherente, con una secuenciación temporal que facilite la progresión del aprendizaje.
- *funcional y propedéutico*, enfocado al desarrollo de habilidades para la resolución de problemas prácticos, preparándolos para su futuro como trabajadores.
- *holístico e interdisciplinar*, poniendo de relieve la relación entre unidades, conceptos y contenidos así como propiciando un enfoque globalizador.

7.- Enseñanza orientada hacia el “Aprender a aprender”, para que el alumno sea autónomo intelectualmente, siendo capaz de estudiar y aprender por sí mismo favoreciendo así el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

8.- Enseñanza orientada hacia el “Aprender haciendo”, a través de supuestos prácticos en los que se apliquen conocimientos, aspecto éste consustancial a la Formación Profesional.

3.11.2.- MÉTODOLOGÍA DIDÁCTICA.

Utilizaremos en el aula los métodos didácticos que mejor se adapten a la unidad y a los resultados de aprendizaje a conseguir, procurando que propicien el dinamismo de la sesión y la participación del alumnado.

Cabe destacar, para conocimientos teóricos, el método expositivo o transmisivo (por recepción y deductivo), el interrogativo o por aplicación (aprender haciendo) y el repetitivo.

En cambio, para la práctica, destacamos el método demostrativo (por observación o imitación), el creativo o por descubrimiento (inductivo) y el repetitivo.

3.11.3.- ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.

Procuraremos adoptar una variedad de estrategias didácticas que contribuyan a un aprendizaje significativo y profundo, especialmente las expuestas a continuación.

A.-Cognitivas

- Secuenciación lógica de los contenidos que faciliten el proceso de aprendizaje.
- Recordar al principio de cada sesión lo visto en la sesión anterior.
- Relacionar lo que vamos aprender con los conocimientos previos.
- Partir de lo concreto para llegar a lo abstracto.
- Progresar en el proceso de aprendizaje desde lo más fácil a lo más difícil.
- Relacionar los contenidos con la realidad y la actualidad
- Uso de ejemplos y casos prácticos reales relacionados con el sector productivo del ciclo formativo y con el entorno local y provincial que faciliten la comprensión del contenido y la dimensión práctica del aprendizaje.
- Variedad en las actividades a realizar (teóricas, prácticas, reflexivas).
- Sesiones dinámicas que fomenten la participación.
- Feedback frecuente para el control del avance en el proceso de aprendizaje y la consecuente adaptación, en su caso, del resto de la sesión. (mediante preguntas, resúmenes por docente o alumnado, observación...)
- Aplicación, en la medida en que sea posible, del conocido Cono del Aprendizaje de Edgar Dale. Usaremos medios audiovisuales y nuevas tecnologías, daremos prioridad a la exposición oral de los trabajos y al aprendizaje a través de la experiencia, tan importante en la Formación Profesional.

B.-De clima

- Disposición ordenada y flexible del espacio y mobiliario.
- Uso adaptado a cada sesión y actividad educativa de los distintos tipos de agrupamientos.
 - Gran grupo, para explicaciones, discusiones, debates, audiovisuales...
 - Agrupamientos pequeños, para monografías y trabajos prácticos.
 - Parejas, para consulta de fuentes de alguna práctica)
 - Individual, para actividades de asimilación y consolidación de contenidos, algunos trabajos prácticos y pruebas teórico-prácticas.
- Favoreceremos un clima de confianza que promueva el diálogo y la participación del alumnado procurando un refuerzo positivo en estas situaciones, de forma que aumente su autoestima y confianza, y aprovechando para indagar en sus intereses para que podamos aumentar su motivación para aprender.

3.11.4.-ESTILOS DOCENTES.

El conjunto de esta programación exige el desarrollo de un **estilo docente democrático** generador de un clima de satisfacción y camaradería entre el alumnado y de una relación docente-alumnado natural y confiada. En este sentido, trabajaremos, en el desarrollo de nuestra labor docente, de actitudes y cualidades que contribuyan a la consecución de lo anteriormente expuesto, tales como la capacidad de escucha, el trato respetuoso, la competencia y responsabilidad en el desarrollo de nuestro trabajo y la apertura a sugerencias e ideas del alumnado.

3.11.5.- ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

Destacamos la importancia del uso de las actividades en la Formación Profesional dado su enfoque al logro de competencias, siendo esto reflejado en las orientaciones pedagógicas del módulo establecidas en la Orden reguladora del ciclo en nuestra Comunidad autónoma, a tenor de la cual las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje establecidas en dicha Orden en relación al módulo de Formación y Orientación Laboral “deben fundamentarse desde el enfoque de «aprender-haciendo», a través del *diseño de actividades que proporcionen al alumnado un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional*”³¹

Los tipos de actividades a emplear en el desarrollo de esta programación en el aula son los siguientes:

DE INTRODUCCION, MOTIVACIÓN O INICIALES
▪ Brainstorming o lluvia de ideas. ▪ Interrogatorio sobre conocimientos previos de conceptos de la Unidad ▪ Debate sobre una noticia o tema de actualidad relacionado con la unidad ▪ Planteamiento de un problema. ▪ Presentar un esquema- guión de la sesión ▪ Cuestionario de varias preguntas conceptuales.
DE DESARROLLO E INDAGACIÓN
▪ Identificación y uso de fuentes de información sobre el contenido del tema. ▪ Análisis de textos científicos ▪ Estudio de casos prácticos ▪ Visionado de vídeos, análisis del contenido y exposición de conclusiones ▪ Diseño y realización de un proyecto, trabajo monográfico ▪ Elaboración de esquemas y materiales que apoyen las posteriores exposiciones orales de trabajos individuales o grupales.

³¹ <http://www.todofp.es/dam/jcr:95c7ec65-4b6f-4abc-8df7-639968d91386/andtggestionadministrativa-pdf.pdf> recuperado el 1/03/2020

DE SÍNTESIS, RESUMEN, RECAPITULACIÓN O CONSOLIDACIÓN
▪ Elaboración de resúmenes o esquemas sobre los contenidos de la unidad ▪ Cuestionario oral sobre el contenido de la sesión. ▪ Repaso de conceptos fundamentales. ▪ Exposición oral de los trabajos individuales o grupales con o sin material de apoyo. ▪ Visionado de material audiovisual, análisis del contenido y exposición de conclusiones ▪ Kahoo sobre los conceptos aprendidos
DE AMPLIACIÓN
▪ Lectura de un texto/artículo periodístico o científico. ▪ Casos prácticos complementarios
DE REFUERZO
Dadas las características del módulo profesional, las actividades de refuerzo serán similares a las de desarrollo, reforzando aquellos aspectos en los que los alumnos/as tengan más dificultades.
COMPLEMENTARIAS
En coordinación con el resto del equipo educativo del ciclo formativo se programarán actividades complementarias como como la visita a empresas del sector productivo del ciclo formativo, asistencia a los juzgados de los social para presencias un juicio, conferencia, taller, etc. Asímismo se participará en otras actividades culturales o educativas organizadas por el centro.
EXTRAESCOLARES
En coordinación con el resto del equipo educativo del ciclo formativo y con el centro se participará en actividades extraescolares cuya realización no sea posible dentro de la jornada escolar así como en aquellas otras que sean organizadas por el centro.

Tabla 33: *Tipos de actividades.*

Fuente: *Elaboración propia*

3.11.6.- RECURSOS DIDÁCTICOS.

Utilizaremos los recursos personales, materiales e institucionales disponibles en la medida que sirvan para la consecución de los logros perseguidos, tales como:

- Herramientas T.I.C.: pizarra digital, Mooodle o Classroom, Drive, Google docs, herramientas web 2.0
- Apuntes y libro de texto del módulo.
- Prensa, revistas, publicaciones.
- Convenio Colectivo correspondiente al ciclo formativo

- Empleo de películas y vídeos relacionados con los contenidos
- Material de Power point del módulo.
- Biblioteca del centro.
- Aportación de Webgrafía complementaria en cada unidad.

3.12.- EVALUACIÓN.

La evaluación **supone**:

- ↳ Analizar el nivel de aprendizaje observando la evolución de las capacidades del alumnado.
- ↳ Observar el grado de adquisición de las competencias y de los objetivos generales del ciclo.
- ↳ Detectar e identificar los problemas o dificultades de aprendizaje que presente el alumnado.
- ↳ Arbitrar respuestas educativas (refuerzo, adaptaciones curriculares...) para las dificultades que tenga el alumnado tanto individual como colectivamente.
- ↳ Valorar el progreso realizado por el alumnado.
- ↳ Valorar nuestra propia práctica docente y el Proyecto Educativo en relación a las características y necesidades del alumnado y el contexto del Centro para completar el proceso de mejora continua en la actividad docente.

Por otra parte, la evaluación **será**:

- + Integradora, al estar en función del desarrollo de los objetivos generales del ciclo y de los objetivos del módulo, contemplando la necesaria flexibilidad en la aplicación de los criterios de evaluación propuestos.
- + Formativa, cualitativa y contextualizada, debiendo estar referida a su entorno y al proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. Los aprendizajes se evaluarán según el grado de desarrollo de los objetivos del ciclo, la adquisición de las competencias del mismo, las capacidades y los objetivos, contenidos y criterios de evaluación establecidos en el módulo. Los contenidos y criterios de evaluación establecidos normativamente se adaptarán al contexto del Centro y las características del alumnado, según se recoge en las programaciones elaboradas por cada Departamento e incluidas en el Proyecto Educativo.
- + Individualizada, centrándose en la evolución del alumnado y en su situación inicial y particularidades.
- + Orientadora, dado que aporta al alumnado la información precisa para mejorar y orientar su aprendizaje al objeto de adquirir las competencias, capacidades y estrategias apropiadas.

3.12.1.-EVALUACION DEL PROCESO DE APRENDIZAJE.

Se basará en una evaluación continua.

3.12.1.A).- RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación se han consignado en el punto 6 del presente documento.

3.12.1.B).- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

A estos efectos, consideramos especialmente útiles los siguientes instrumentos:

- La observación directa y sistemática.
- El diario del profesorado.
- Los cuestionarios.
- Las actividades de indagación.
- El análisis de los diversos tipos de producciones - orales y escritas - del alumnado: materiales multimedia, monografías, resúmenes, trabajos individuales o colectivos, cuaderno de clase, etc.
- Intercambios orales con el alumnado: puestas en común, asambleas, diálogos, debates...
- El análisis de casos prácticos.
- La elaboración y revisión de informes.
- La participación en el trabajo de clase.
- La participación en debates y exposiciones orales.
- Las pruebas objetivas, resolución de ejercicios.

3.12.1.C).- CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.

SABER	65%	Se realizará como mínimo una prueba objetiva de evaluación en cada trimestre que podrá incluir cuestiones teóricas y/o prácticas. Para superarla es necesario una puntuación superior a 5. Tendrá carácter eliminatorio únicamente durante el curso actual. Podrá realizarse media aritmética de las distintas pruebas siempre que la puntuación obtenida sea superior a 4.
SABER HACER	25%	A lo largo del curso se harán diversos trabajos tanto individuales como por grupos. Preferentemente se expondrán al grupo de forma oral para trabajar el desarrollo de capacidad de comunicación, expresión oral, lenguaje y otros valores transversales como la autoestima del que expone y el respeto por parte del resto del grupo.

		Durante el desarrollo de ciertas unidades de carácter más práctico y fundamentales para el ciclo formativo que nos ocupa (nominas, contratos....) se realizarán tareas o actividades teórico-prácticas que permitan la comprobación del nivel de comprensión de los contenidos de la unidad en aras a adoptar medidas adecuadas en caso de ser deficitario.
SABER SER	10%	A lo largo del curso y en el desarrollo diario de la actividad en el aula se observarán comportamientos, actitudes, interés y participación, diligencia en realización de las tareas, intervenciones, actitud colaborativa, trabajo en equipo, pensamiento crítico, respeto a las normas, etc., siendo reflejadas adecuadamente en el cuaderno el profesor, el cual será la base para la calificación de este apartado.
La calificación final del módulo se obtendrá de la suma de las medias de la calificación alcanzada en los tres trimestres en cada uno de los parámetros anteriores, expresada en valores numéricos enteros de 1 a 10, redondeando a estos efectos las décimas iguales o superiores a 5 a la unidad entera superior (siempre que la calificación antes del redondeo sea igual o superior a 5). Las décimas inferiores a 5 se redondearán a la unidad entera inferior.		

Tabla 34: Tipos de actividades.

Fuente: *Elaboración propia.*

CRITERIOS PARA EVALUAR EL SABER (CONOCIMIENTOS).

- ✓ Comprensión y aplicación de los objetivos de la materia.
- ✓ Relación de los conceptos nuevos con los anteriores.
- ✓ Relación de los conocimientos con su entorno.
- ✓ Uso interdisciplinar de los conceptos.

CRITERIOS PARA EVALUAR EL SABER HACER (HABILIDADES Y DESTREZAS):

Competencias, Capacidades, Habilidades intelectuales, Destrezas de razonamiento y de comunicación.

- ✓ Utilización de distintas fuentes de información.
- ✓ Recogida y tratamiento de la información.
- ✓ Organización de la información.
- ✓ Utilización de fuentes de aprendizaje.
- ✓ Hábitos de trabajo intelectual
- ✓ Expresión y comprensión oral, lectora y escrita.
- ✓ Expresión artística, gráfica y corporal.
- ✓ Comprensión de mensajes.
- ✓ Creatividad e invención.

- ✓ Capacidad del alumnado para plantear y resolver problemas que solucionan necesidades cotidianas.
- ✓ Capacidad del alumnado para la utilización de recursos comprendiendo la escasez de éstos y los usos alternativos.
- ✓ Uso de analogías, metáforas, búsqueda de soluciones divergentes.
- ✓ Utilización de argumentos tipo "causa-efecto".
- ✓ Capacidad de planificar y organizar, fijando un orden lógico de las operaciones, prever los tiempos de realización y detallar los recursos necesarios.

CRITERIOS PARA EVALUAR EL SABER SER (VALORES, NORMAS, ACTITUDES).

En situaciones de trabajo individual y en grupo, se tendrá en cuenta:

- ✓ Interés hacia la materia.
- ✓ Actitud crítica y abierta.
- ✓ Participación en clase.
- ✓ Planificación propia y de grupo.
- ✓ Aportaciones al grupo, actitud y diálogo en relación al grupo.
- ✓ Cooperación.
- ✓ Respeto y valoración del trabajo ajeno.
- ✓ Claridad de expresión y estructura en la presentación de trabajos.
- ✓ Respeto a las normas de convivencia dentro del aula.

Es imprescindible la asistencia regular a clase a efectos de la aplicación de la evaluación continua, y de los anteriores criterios de calificación.

En el caso de faltas de asistencia superiores a un 15% del módulo se perderá el derecho a la evaluación continua y a los criterios de calificación correspondientes a dicha situación. Cuando el alumno alcance un 10% de dichas faltas, se le notificará por escrito dicha circunstancia, a fin de que pueda reconducir la situación.

El procedimiento de evaluación para los alumnos que pierdan el derecho a la evaluación continua consistirá en una prueba final escrita, que puede versar sobre cualquier contenido de la programación, y en la que se podrán incluir ejercicios prácticos realizados a lo largo del curso. Así mismo, se podrá exigir la presentación de los trabajos realizados durante el curso. El alumno en esta situación perderá la opción a la evaluación o valoración de habilidades, comportamientos y actitudes que estén vinculadas con las relaciones de cooperación, colaboración, los trabajos en grupo y aquellas que deriven de la observación diaria en el aula.

3.12.1. D) MECANISMOS DE RECUPERACIÓN.

La prueba objetiva de evaluación trimestral podrá ser recuperada por los alumnos/as que no la hayan superado en la fecha previamente acordada. (Si el alumno/a solamente tiene una parte suspensa, se examinará de dicha parte). El mismo día de la

prueba se podrán entregar las actividades, prácticas o trabajos no realizados durante el trimestre. Podrá presentarse a la misma el alumnado que quiera mejorar su nota.

Conforme a la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación en nuestra Comunidad Autónoma, el alumno dispondrá de una convocatoria ordinaria por cursos escolar en el módulo de Formación y Orientación Laboral, establece una convocatoria ordinaria por curso y excepcionalmente en determinados casos una extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria se concede con carácter excepcional, previa solicitud del alumno/a o sus representante legal en caso de ser menor de edad y por una sola vez, para cada uno de los módulos profesionales que puedan ser objeto de evaluación en cuatro convocatorias, una vez agotadas las mismas, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Enfermedad prolongada o accidente del alumno o alumna.
- b) Incorporación o desempeño de un puesto de trabajo en un horario incompatible con las enseñanzas del ciclo formativo.
- c) Por cuidado de hijo o hija menor de 16 meses o por accidente grave, enfermedad grave y hospitalización del cónyuge o análogo y de familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.³²

3.12.1.E) PROMOCIÓN DEL ALUMNADO.

A tenor de la mencionada Orden de 29 de septiembre de 2010 reguladora de la evaluación en Andalucía:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.
2. Con los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:

a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.

b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario

³² <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2> recuperado el 3/03/2020

lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.³³

3.12.2.- EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA.

La evaluación del proceso de enseñanza realizado por el docente se realizará a través de tres instrumentos o medios:

- I. AUTOEVALUACION.-Realizada por el por el propio docente sobre diversos aspectos como el grado de consecución de los objetivos propuestos, adecuación de los contenidos a dichos objetivos o la efectividad de la metodología propuesta, todo ello a través de unos indicadores trimestrales plasmados en un cuestionario.
- II. HETEROEVALUACIÓN.-Referida a la q hace el alumnado del profesor. Se pasarán cuestionarios al efecto al finalizar el curso en los que el alumno podrá hacer las observaciones y propuestas de mejora que estime pertinentes.
- III. COEVALUACIÓN. Es la que se hace entre iguales, entre profesores del mismo módulo. En este caso se usará la calibración.
El resultado de estos instrumentos servirá como mecanismo de retroalimentación necesario para el proceso de mejora continua de la actividad docente.

3.13.- ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

Se considera atención educativa ordinaria la aplicación de medidas generales a través de recursos personales y materiales generales, destinadas a todo el alumnado. Se consideran medidas generales de atención a la diversidad las diferentes actuaciones de carácter ordinario que se orientan a la promoción del aprendizaje y del éxito escolar de todo el alumnado.

Entre las medidas de generales de atención a la diversidad para el alumnado de Formación Profesional Inicial, podemos destacar:

1. El uso de metodologías basadas en el trabajo cooperativo en grupos heterogéneos, por ejemplo la tutoría entre iguales, el aprendizaje por proyectos y otras que promuevan el principio de inclusión.
2. La realización de actividades de refuerzo educativo con objeto de mejorar las competencias profesionales, personales y sociales de un alumno o alumna o grupo.
3. La realización de actividades de profundización que permitan a un alumno o alumna o grupo desarrollar al máximo sus competencias.

Los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006 (modificado por la LOMCE y los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007 establecen seis grupos de alumnado con necesidades

³³ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2> recuperado el 03/03/2020

específicas de apoyo educativo. Las Instrucciones de 8/3/2017 de la Dirección General de Participación y Equidad de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía³⁴ engloba a los tipos seis tipos de alumnado anteriores en cuatro grupos

1. Alumnado con necesidades educativas especiales (NEE)
2. Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje (DIA)
3. Alumnado con altas capacidades intelectuales (AACII)
4. Alumnado de compensatoria (COM)

Las menciona Instrucciones establecen las medidas específicas a la diversidad para la enseñanza básica y el Bachillerato. Entre ellas destacan las adaptaciones de acceso (AAC), adaptaciones curriculares no significativas (ACNS), adaptaciones curriculares significativas, (ACS), adaptaciones para altas capacidades (ACAI), programas de enriquecimientos para altas capacidades (PECAI), programas específicos (PE), etc.

Para la Formación Profesional Inicial, el artículo 17 del Decreto 436/2008 ³⁵que establece la ordenación y las enseñanzas de F.P. en Andalucía, indica que para el alumnado con discapacidad se le puede aplicar medidas de acceso al currículo, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por lo tanto la atención educativa diferente a la ordinaria prevista para el alumnado con discapacidad en la Formación Profesional Inicial es la de Adaptación de Acceso al Currículo (AAC).

El artículo 2 de la Orden 29/9/2010 indica que en el caso de alumnado con discapacidad, el departamento de familia profesional, a través del equipo educativo de cada uno de los ciclos formativos, tomará las decisiones pertinentes respecto a la adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación, garantizándose el acceso a las pruebas de evaluación. Esta adaptación en ningún caso supondrá la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título.

3.14.-DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA RELACIONADA.

A continuación se presenta, mediante tablas, el desarrollo de la programación correspondiente a la Unidad Didáctica relacionada con la parte epistemológica, esto es, el Contrato a Tiempo parcial.

³⁴

<https://www.adideandalucia.es/normas/instruc/Instrucciones8marzo2017ActualizacionProtocoloNEAE.pdf> recuperado el 4/03/2020

³⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/1> recuperado el 4/03/2020

UNIDAD DIDÁCTICA 5		5.-EL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.							
Resultados de Aprendizaje	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación						
Duración	Objetivos Generales	Competencias Personales y sociales	Observación directa	Prácticas	Prueba escrita	Trabajos	Exposición oral	Tareas casa	Tareas clase
9 sesiones de 60'	t)	14 y 16 del R.D./o) y q) de la Orden							
Contenidos		Criterios de evaluación				Indicadores			
1.-El contrato de trabajo. 1.1.- Concepto 1.2.-Elementos 1.3.- Forma		d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.				Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.			
2. Modalidades de contrato de trabajo 2.1. Clasificación 2.2. Características y elementos definitorios de cada uno. 2.3.- Formalización.		d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.				Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.			

3.-Medidas del fomento de la contratación y ETT.		d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.	Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
4.-Nuevos entornos de organización del trabajo.		f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.	Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
5.-Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones. Flexibilidad y beneficios sociales.		f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.	Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
CUADERNO DE ACTIVIDADES		5.-EL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.	
Sesión 1			
Desarrollo de la sesión		Actividades y su finalidad	
5'.- Introducción de la Unidad		Lanzar tres cuestiones: ¿Qué es un contrato de trabajo? ¿Crees que es importante el contrato de trabajo? ¿Se puede trabajar sin contrato? Fin: Sondeo de conocimientos previos sobre el tema Ser conscientes de su importancia y apuntar la relevancia del trabajo en condiciones de legalidad. Alentar la intervención en clase y mejorar la expresión oral.	
3' Esquema general de la Unidad		Proyección de un esquema de los contenidos que vamos a ver en la Unidad. Fin: Avanzar el contenido que vamos a ver desde una perspectiva general que permita ir concretando los contenidos de forma ordenada y lógica, partiendo de un esquema general.	

45 ' Exposición de contenidos teóricos sobre el concepto de contrato de trabajo y sus elementos	La exposición se realizará en forma de pregunta-respuesta, intercalando ejemplos clarificadores que faciliten la comprensión de los conceptos. Se irá completando, a medida que se exponen, conjuntamente con el alumnado, un esquema en la pizarra con los elementos subjetivos y sus requisitos, así como los elementos objetivos. Finalmente se proyectará un esquema en Power point.
7' Conclusiones de la sesión y resolución de dudas en su caso.	Preguntar: ¿Qué hemos aprendido hoy? ¿Quién se atreve a resumirlo? En caso negativo procederá el docente a hacerlo a través de preguntas para incentivar la participación y el feedback de la sesión. Preguntar: ¿tenéis alguna duda sobre lo visto? Resolución de las mismas, en su caso.
Sesión 2	
Desarrollo de la sesión	Actividades y su finalidad
4' Repaso de lo aprendido en la sesión anterior	Visualización de vídeo resumen contrato y partes que recuerde y refuerce lo visto y sirva de base a la clase actual. https://vimeo.com/364861023 recuperado el 5/03/2020. Fin: Repaso de lo aprendido como punto de partida de los nuevos conocimientos de la sesión
1' ¿Qué vamos a ver hoy?	Avance breve del esquema de la sesión por parte del docente.
25' Exposición de contenidos teóricos. La forma del contrato de trabajo y su importancia. Vídeo finalizador.	Preguntas previas a la exposición. ¿Se puede hacer un contrato de trabajo verbal? ¿Qué pensáis? Al finalizar la misma visionado del video sobre elementos a tener en cuenta antes de firmar un contrato de trabajo. Duración del mismo 2,41 minutos https://www.youtube.com/watch?time_continue=3&v=n9b82R2SeIE&feature=emb_title recuperado el 06/03/2020.

30' Actividad	Actividad en la que se responderán a cuestiones de forma escrita para que les ayude a retener los conceptos fundamentales vistos hasta ahora, desarrollando a la vez la expresión escrita y la oral a través de la corrección en el aula de forma oral.
Sesión 3	
Desarrollo de la sesión	Actividades y su finalidad
3' Resumen de lo visto hasta ahora	Se intercalarán preguntas al alumnado y se felicitará las respuestas correctas.
2' Avance de lo que vamos a ver	Introducción oral de la clasificación de los contratos por parte del docente para situarlos en el tema desde lo aprendido anteriormente.
3' Vídeo explicativo del contrato indefinido	Visualización de vídeo explicativo sobre los contratos indefinidos https://vimeo.com/365225304 recuperado el 5/03/2020 recuperado el 06/03/2020.
30' Exposición de contenidos teóricos sobre el contrato indefinido	Hacer énfasis en las características esenciales mediante su escritura en la pizarra y repetición al final de la explicación. Fin: Facilitar el aprendizaje. Búsqueda del modelo de contrato indefinido en web. Fin: Uso de TIC. Selección de fuentes fiables de consulta en su futuro profesional. Relevancia de las webs de los organismos públicos involucrados en el tema.
5' Modelo formal del contrato Proyección	Proyección de contrato indefinido y sus partes procedente de https://drive.google.com/file/d/0B5VQ0qQBOPLnYlJaak55QzhOUIE/view recuperado el 06/03/2020 Fin: Familiarizarse con el formato real del contrato y distinción de cada una de sus partes

17' Actividad Práctica	Rellenar un contrato indefinido en blanco como aplicación práctica de la teoría. Puesta en común de respuestas. Valoración final de este tipo de contrato. Avisarles que rellenaremos en clase los tipos de contrato vistos y se irán entregando puntuando como actividad práctica. Fin: aplicación práctica de lo aprendido. Aprender haciendo. Explicarles fuentes en internet donde pueden encontrar información, modelos y guías laborales. Destacar la importancia de las fuentes oficiales http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Enero/&detail=guia-contratos-2019 recuperado el 06/03/2020 http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/index.htm recuperado el 06/03/2020 Fin: Uso de TIC. Relevancia y fiabilidad de fuentes de información.
Sesión 4	
Desarrollo de la sesión	Actividades y su finalidad
3' Repaso de lo aprendido en la sesión anterior	Preguntar aleatoriamente alumnado y felicitar las respuestas correctas.
2' Situación de lo que vamos a ver dentro del tema	Situarlos en la clasificación de los contratos para avanzar hacia otros tipos de contratos, proyectando una primera diapositiva que será un esquema de los contratos temporales. Fin: Facilitar el aprendizaje de lo nuevo desde lo ya aprendido y desde lo general a lo particular. Apoyo visual clarificador y facilitador.
35 'Exposición teórica de nuevos contenidos. EL contrato temporal	Proyección de Power point como apoyo a la explicación. Fin: Apoyo visual facilitador del proceso de aprendizaje.

20' Aplicación práctica	Reparto de formularios del contrato y cumplimentación en clase. Fin: aplicación práctica de lo aprendido. Aprender haciendo. Tarea para casa: Dado el ciclo en que estamos donde el uso de TIC es particularmente importante iniciarán una tabla resumen de los contratos vistos hasta ahora con el formato dado por el docente en cuanto a columnas y contenido de las mismas. Se les avisará que al final de la unidad se entregará y evaluará. Fin: Desarrollo de habilidades de resumen, síntesis, expresión escrita así como afianzamiento y refuerzo de lo visto en clase.
Sesión 5	
Desarrollo de la sesión	Actividades y su finalidad
3' Repaso de lo aprendido en la sesión anterior	Preguntar si alguien quiere resumir la clase anterior con premio de medalla en la plataforma Moodle. En caso negativo lo hará el docente a través de preguntas/respuestas.
2' Situación de lo que vamos a ver dentro del tema	Proyección de la primera diapositiva del Power point de los tipos de contratos para situarlos en el punto de partida a partir del cual desarrollar nuevos contenidos.
35 'Exposición teórica de nuevos contenidos. EL contrato temporal	Proyección de Power point como apoyo a la explicación. Fin: Apoyo visual facilitador del proceso de aprendizaje.
20' Aplicación práctica	Reparto de formularios del contrato y cumplimentación en clase. Puesta en común y valoración. Fin: aplicación práctica de lo aprendido. Aprender haciendo. Recordar la tarea para casa de la clase anterior (Tabla esquema).

Sesión 6	
Desarrollo de la sesión	Actividades y su finalidad
3' Repaso de lo aprendido en la sesión anterior	Preguntar si alguien quiere resumir la clase anterior con premio de medalla en la plataforma Moodle. En caso negativo lo hará el docente a través de preguntas/respuestas.
2' Situación de lo que vamos a ver dentro del tema	Proyección de la primera diapositiva del Power point de los tipos de contratos para situarlos en el punto de partida a partir del cual desarrollar nuevos contenidos.
35 'Exposición teórica de nuevos contenidos. Contratos para la formación y en prácticas.	Proyección de Power point como apoyo a la explicación. Fin: Apoyo visual facilitador del proceso de aprendizaje.
20' Aplicación práctica	Reparto de formularios del contrato y cumplimentación en clase. Puesta en común y valoración. Fin: aplicación práctica de lo aprendido. Aprender haciendo Recordar la tarea para casa (Tabla esquema) y que el próximo día realizaremos en clase un KAHOOT de la unidad con premio.

Tabla 35: *Desarrollo de la Unidad de Trabajo*

Fuente: *Elaboración propia.*

4.-BIBLIOGRAFÍA. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso Olea, M., Casas Baamonde, M., & Alonso García, E. (2013). *Introducción al derecho del trabajo* (7a ed. rev., renovada y amp.). Civitas Thomson-Reuters, Cap.II. https://buscaenbuja.ujaen.es/permalink/34CBUA_UJA/cqp924/alma991002283709704994. Recuperado el 20/03/2020.
- Altés Tárrega, J. A. (2019). *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 9(2), 543-578. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4227 recuperado el 10/05/2020.
- Argüelles Blanco, A. R. (1). *La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales*. Revista Internacional De Organizaciones, (8), 11-29. <https://doi.org/10.17345/rio8.11-29> rescatado el 10/04/2020.
- Blázquez Cuesta, M. & Moral Carcedo, J. (2014), “*El empleo a tiempo parcial femenino, flexirriesgo en cinco países europeos*”. Revista Internacional del Trabajo. Vol 133, Num. 2, Pág. 299-324. https://buscaenbuja.ujaen.es/permalink/34CBUA_UJA/slku5a/wj10.1111%252Fj.1564-9148.2014.00208.x recuperado el 10/06/2020.
- Cavas Martínez, F. y González Fornos , M. (2014) *Contratos. Tomo XV. Los contratos de trabajo. Cap.8: El contrato de trabajo a tiempo parcial*. Ed. Aranzadi, S.A. Recurso online de Thomsonreuters sin paginación. <https://proview--thomsonreuters--com.ujaen.debiblio.com/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F136550372%2Fv1.3&titleStage=F&titleAcct=i0adc419000000153c6900f89ed567c14#sl=0&eid=2e2afa639fbedd0755f81466de8e2866&eat=%5Bbid%3D%2218%22%5D&pg=&psl=e&nvgS=false>. Recuperado el 25/03/2020.
- Guía Laboral del Ministerio de Trabajo http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm recuperado el 10/05/2020.
- Memoria Anual Inspección De Trabajo Y Seguridad Social De 2018 http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf. Recuperado el 02/06/2020.
- Ortiz García, Pilar. (2018). “*El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?*” Sociología del Trabajo, (82), 73–92. https://buscaenbuja.ujaen.es/permalink/34CBUA_UJA/slku5a/doai_soai_doai_org_article_e6fc420b4c04483094de0e0eac89975b .Recuperado el 02/05/2020.
- Patterson, Martha (2018). “*Who works part time and why?*”. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2018002-eng.htm>

- Valle Muñoz, F. A. (2017). *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*. IUSLabor 3/2017, ISSN 1699-2938, p. 223-248. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/333019/423854>. Recuperado el 18/04/2020.
- Molina Navarrete, C., (2016). *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Parte I, Cap-1.-Mujer y políticas de fomento de empleo a tiempo parcial: una pareja cada día peor avenida Cizur Menor (Navarra): Ed. Aranzadi, S.A. Recurso online de Thomsonreuters sin paginación. <https://proview--thomsonreuters--com.ujaen.debiblio.com/title.html?redirect=true&titleKey=aranz%2Fmonografias%2F170264661%2Fv1.5&titleStage=F&titleAcct=i0adc419000000153c6900f89ed567c14#sl=e&eid=346b533390c8d02c7f83ba07db3727a9&eat=a-180767745&pg=9&psl=&nvgS=false>

BLOGS

- Baeza Boitía, Esther. *Tiempos Modernos*. <http://www.tiemposmodernos.eu/>
- Sánchez Robledo, Inmaculada. *El blogdefol*. <http://folinmasanchez.blogspot.com/2014/10/c1-contratos.html> recuperado el 06/06/2020
- Quirós, Epifanio. *Guía cuaderno de ejercicios*. IESFOL <https://iesyfol.blogspot.com/2010/01/guia-cuaderno-de-ejercicios-fol.html>

OTROS

- Broncano García, María.(2019) Programación FOL IES Alhama Curso 2019/2020. <http://iesalhama.es/data/documents/Programacion-FOL-19-20.pdf>
- Cuadernalia .<https://www.cuadernalia.net/-mod-fol->
- Econosublime,<http://www.econosublime.com/2018/02/bibliografia-legislacion-unidad-didactica-oposiciones.html>
- Educalab [http://descargas.educalab.es/cedec/proyectoedia/FP/FOL/bloque02 legislacion/contenido/leg laboral 02/index.html](http://descargas.educalab.es/cedec/proyectoedia/FP/FOL/bloque02_legislacion/contenido/leg_laboral_02/index.html).
- El Diseño de la Programación Didáctica en las Enseñanzas de Formación Profesional http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/campus/doc/htmls/metodologias/pdfs/El_Disenyo_Programaci%C3%B3n_Didactica_en_fp.pdf
- Fernández Batanero, José M^a, *La transversalidad en la educación primaria*. http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/41010435/helvia/aula/archivos/_13/html/50/acciontutorial/PDF/05batanero.pdf
- Programación del Departamento de Economía-FOL del IES Pintor José María Hernández, de Antequera. Curso 2019/2020 http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/29010857/helvia/aula/archivos/repositorio/1500/1542/Prog_Eco-FOL.pdf

- Servicio Estatal de Empleo, SEPE <http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Enero/&detail=guia-contratos-2019>.
- Suárez Santana, Miguel Ángel (2006). *Que es programar en educación*.. <http://www.eduinnova.es/dic08/QUE%20ES%20PROGRAMAR%20EN%20EDUCACION.pdf>.
- Web del IES Las Fuentezuelas de Jaén. <http://www.ieslasfuentezuelas.com/nosotros.asp>

REFERENCIAS LEGALES ³⁶

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Anexo I del Reglamento de la U.E. 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014 por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado. (DOCE de 26/06/2014), disponible en el enlace <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:02014R0651-20170710> recuperado el 20/04/2020.

ÁMBITO NACIONAL

- Constitución española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal constitucional.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³⁶ Nota: Se han ordenado las referencias normativas atendiendo a un criterio jerárquico. Dentro de cada categoría aparecen por orden cronológico de menor a mayor antigüedad.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación
- Ley 32/1984, de 2 de Agosto, sobre modificación de determinados artículos del ET 1980.
- Ley de Contrato de Trabajo de 1944, sólo disponible en formato PDF en el enlace <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf>.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad
- Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 950/2018, de 27 de julio, por el que se modifica 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.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de cotización y liquidación de recursos de la Seguridad Social.

- Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.
- Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial.