



**Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya**

La parcialitat no volguda

Voler treballar més i no poder

Informe juliol 2025

Índex

Destacats	3
Introducció	4
Consideracions prèvies sobre el treball a temps parcial.....	5
El treball a temps parcial a Catalunya	6
Dades generals	6
Evolució de les dades de parcialitat	6
Catalunya i Europa	7
Les motivacions que porten a treballar a temps parcial: la parcialitat involuntària	10
Els motius desagregats.....	10
Els motius agregats	13
El perfil de les persones que realitzen jornades parcials	15
Qui realitza la jornada parcial involuntària?	15
Qui treballa en jornada parcial per motius obligats?.....	17
Qui treballa a jornada parcial per motius voluntaris?.....	19
Qui realitza la jornada parcial per malalties i altres motius?.....	20
Les conseqüències de la jornada parcial: salaris més baixos	24
Propostes de la UGT de Catalunya	26

Destacats

- **Més del 80% de les persones que treballen en jornada a temps parcial ho fan per causes involuntàries i/o obligades.**
 - **A Catalunya, 4 de cada 10 persones ocupades treballen amb un contracte a temps parcial (38,3%) perquè no troben un contracte a temps complet.**
 - **La parcialitat obligada: un 44,2% de les persones treballadores a temps parcial, ho fan no perquè ho vulguin, sinó obligades per incompatibilitats amb les tasques de cura (22,1%) o amb els estudis (22,1%).**
- **Gairebé 370.000 persones (265.500 dones i 103.100 homes) a Catalunya treballen a jornada parcial per motius obligatoris o involuntaris.**
- **Només 31.800 persones treballen en jornada parcial per elecció voluntària. Tan sols un 6% de les persones que treballen a temps parcial ho fan perquè realment volen.**
- **El treball a temps parcial té nom de dona. La taxa de parcialitat femenina supera la masculina, més que duplicant-la; concretament, la taxa de parcialitat femenina se situa en el 18,7% i la masculina en el 7,8%.**
- **El 5,1% de les persones assalariades a Catalunya realitzen jornada parcial perquè no troben una jornada laboral a temps complet.** Des de la perspectiva de gènere, per cada home que no troba feina a temps complet, hi ha tres dones amb parcialitat involuntària que volen treballar més i no poden perquè no troben feines a temps complet.
- **El 5,9% de les persones assalariades a Catalunya es veuen obligades a optar per jornades parcials perquè no poden compatibilitzar un treball a jornada completa amb les cures familiars o amb els estudis.** En aquesta franja és on es mostra un biaix entre gèneres més gran (el 90,2% de les persones en aquesta situació són dones).

Introducció

En aquest informe hem volgut abordar la modalitat contractual de la jornada a temps parcial. Des dels seus orígens, fa més de 40 anys, a Espanya, com en molts altres països europeus, el temps parcial es va vendre com una mesura d'ocupació que havia de permetre grans avantatges, tant per a les empreses —perquè les hi facilitava qualsevol tipus de necessitat organitzativa— com per a les persones treballadores —perquè les hi permetia conciliar la seva vida laboral, familiar i personal.

Ara bé, amb els anys i amb la intensificació d'aquesta modalitat, hem vist que els avantatges anunciats no eren més que propaganda i que la intenció d'afavorir la contractació i millorar l'ocupabilitat dels treballadors i les treballadores, només amagava més màniga ampla a les empreses que gaudeixen de més flexibilitat per organitzar-se, reduir costos i millorar la seva competitivitat; però, en canvi, per a les persones treballadores només ha suposat un mitjà per abandonar parcialment l'atur, o per compatibilitzar el treball amb altres activitats, com el treball domèstic o la cura d'infants o altres familiars i no pas com una via d'integració permanent al món laboral. Molta gent, com veurem en aquest informe, es veu abocada a optar per aquesta modalitat perquè no té cap més opció, i no perquè l'escullin voluntàriament. Així doncs, s'ha volgut crear ocupació, un cop més, a través de la precarietat.

En aquest informe hem analitzat l'ús que es fa a Catalunya d'aquesta modalitat contractual, per conèixer quines són les motivacions reals que porten a treballar a temps parcial. En aquest sentit, ja avancem que el fenomen de la parcialitat involuntària, al nostre país i al nostre mercat de treball, és molt més present del que ens pensem. Per això hem analitzat els quatre perfils de persones que presten serveis a temps parcial: les qui treballen a temps parcial de manera involuntària —és a dir, les que voldrien treballar més hores però no troben feines a temps complet—, les que ho fan per obligació —perquè tenen altres responsabilitats, ja siguin familiars o d'estudis, i no poden treballar més hores—, les que es veuen afectades per alguna malaltia que els hi impedeix treballar a temps parcial, i les que realment ho fan, suposadament, perquè així ho volen.

Creiem que és especialment necessari abordar ara aquesta qüestió pel debat social i polític que hi ha amb relació a la reducció de jornada, perquè si aquesta reforma finalment s'acaba aprovant, també pot acabar afectant els contractes a temps parcial.

Consideracions prèvies sobre el treball a temps parcial

El treball a temps parcial està regulat a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors (ET) i des de l'any 1980 fins ara ha estat objecte de múltiples modificacions, l'última, amb la darrera reforma laboral de 2021 (el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball).

L'article 12 regula literalment el “contracte a temps parcial i el contracte de relleu” i considera que **“el contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable”**.

Segons l'ET, un treballador o treballadora a temps complet comparable entén que és “un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que exerceixi un treball idèntic o similar”.

En el cas que no hi hagués un treballador o treballadora comparable a temps complet, “s'ha de considerar la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal”.

També cal destacar d'aquest article 12 de l'ET que, **les persones treballadores a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en supòsits molt concrets; en canvi, sí que es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries**, però només en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a les 10 hores setmanals en còmput anual i amb un límit màxim establert.

Des dels seus orígens, aquest contracte s'ha venut com una **mesura que havia de millorar l'ocupació**, cosa que permetia a les empreses una millor adaptació als canvis organitzatius, perquè atorgava **més flexibilitat i facilitava la conciliació de la vida laboral, familiar i personal** de les persones treballadores. Ara bé, com veurem amb les dades que tot seguit s'analitzen, aquest contracte ha aportat més avantatges a les empreses que als treballadors i treballadores perquè s'ha convertit, al llarg dels anys, en una forma que lluny d'oferir estabilitat ha provocat **precarietat, temporalitat i falta de voluntarietat**.

El treball a temps parcial a Catalunya¹

Dades generals

A Catalunya, el **13,7% del total de persones assalariades han treballat a temps parcial en el primer trimestre de 2025 (456.400 persones)**. Aquesta xifra està lleugerament per sota de la d'àmbit estatal, que és del 14,1% del total de persones assalariades (3.075.900 persones). A nivell europeu (UE-27) però, la taxa de parcialitat se situa quatre punts percentuals per sobre de la taxa catalana i assoleix el 18,8%².

La parcialitat a Catalunya està distribuïda de forma asimètrica i els col·lectius amb les taxes més altes de parcialitat són les persones més joves, les estrangeres i les dones; concretament, les persones estrangeres realitzen el doble de jornades parcials que les persones d'origen nacional (la taxa de parcialitat de les persones estrangeres és del 18,1%; en canvi, la taxa de parcialitat dels nacionals no arriba al 10%, tan sols al 9,7%) i en el cas de les dones, el 18,7% de les dones assalariades fan jornada parcial i, en canvi, només el 7,8% dels homes fan aquest tipus de jornada.

Evolució de les dades de parcialitat

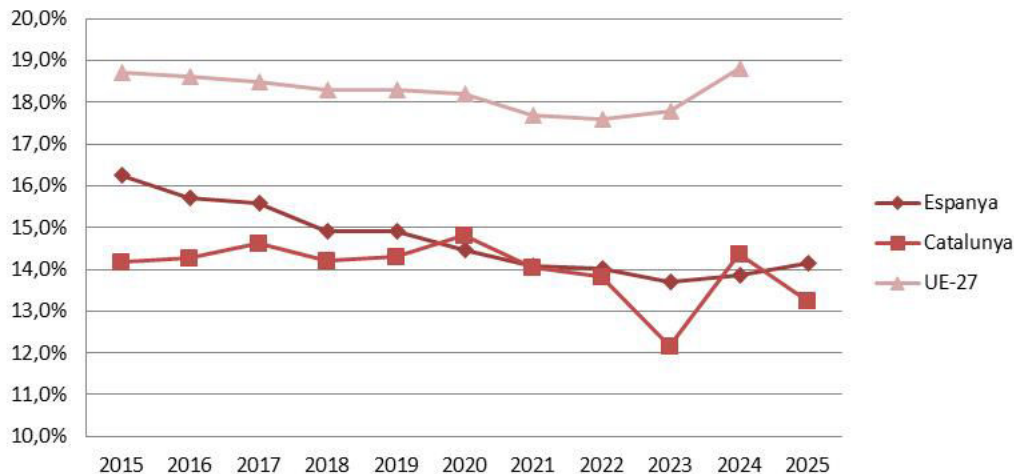
Si mirem enrere i analitzem l'evolució de les dades de parcialitat dels últims 10 anys, observem que **la taxa de parcialitat al nostre país s'ha mantingut relativament estable, pels volts del 14%, amb algunes consideracions. La primera fa referència a l'any del Covid 19 (2020), quan la taxa fa un petit repunt i gairebé assoleix el 15%. No obstant això, a partir de la recuperació de la crisi ocasionada per la pandèmia, hi ha una certa tendència a la baixa fins assolir el mínim de la sèrie analitzada, l'any 2023, quan la taxa de parcialitat es va situar en el 12,2%.**

A continuació mostrem el gràfic d'evolució de les taxes de parcialitat de Catalunya, Espanya i la mitjana dels 27 països de la Unió Europea:

¹ Totes les dades que s'inclouen en aquest apartat s'han extret de les dades de l'EPA (INE) del primer trimestre de 2025.

² Les dades de parcialitat europees s'han extret de l'Eurostat i corresponen a l'any 2024, les últimes dades disponibles.

Evolució de la taxa de parcialitat



A Espanya, la taxa de parcialitat s'ha reduït lleugerament al llarg dels últims anys, i ha passat del 16,3% el primer trimestre de 2015 al 14,1% del primer trimestre de 2025. Cal dir però que, a partir de l'any 2023, com també passa en el cas de Catalunya i coincidint amb la recuperació de la crisi del Covid-19, la tendència tendeix a incrementar-se lleugerament. Caldrà parar-hi atenció, ja que el 80% del total de persones treballadores a temps parcial ho fan per causes involuntàries i/o obligades.

A nivell europeu, la taxa de parcialitat dels 27 països que conformen la Unió Europea s'ha mantingut estable, igual que en el cas català, però en aquest cas al voltant del 18% i amb el repunt que hem comentat per als casos de Catalunya i Espanya des del 2023.

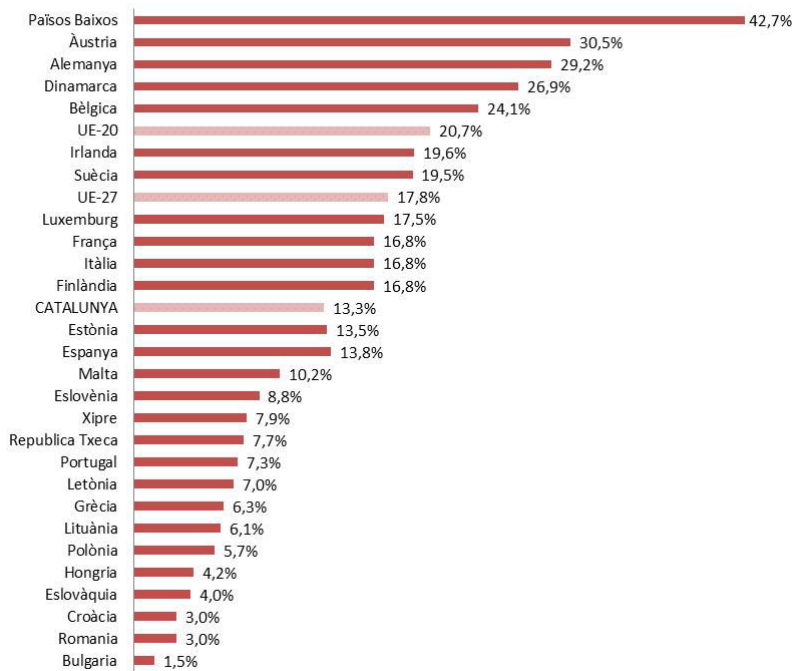
Catalunya i Europa

Les dades que a continuació mostrem són de l'any 2024 (últimes dades disponibles a l'Eurostat), i mostren que, de mitjana, la taxa de parcialitat dels 27 països de la Unió Europea se situava en el 17,8% (en el 20,7% si agafem com a referència la taxa de parcialitat dels vint països de la Unió Europea). En el gràfic de sota, veiem com la taxa de parcialitat de Catalunya de l'any 2024 se situa 3 punts percentuals per sota de la taxa de la UE-27.

La gran diferència entre la parcialitat que es dona al nostre país i la de la resta de països de la UE són les motivacions que porten una persona a treballar a temps parcial. A Catalunya doblem la taxa de parcialitat involuntària (38,3%) respecte a la de la UE-27 (18,3%). Encara més, tot i que hi ha menys persones que realitzen jornada parcial a Catalunya (13,3%) que respecte a la UE-27 (17,8%), el total de persones assalariades que treballen en jornada parcial a Catalunya de forma involuntària és del 5,1% enfront del 3,3% que ho fan a la UE-27.

Les diferències més que significatives entre les taxes de parcialitat dels països de la UE les observem en un grup de països amb taxes per sobre el 20%, liderat pels Països Baixos, Àustria, Alemanya, Dinamarca i Bèlgica:

Taxa de parcialitat



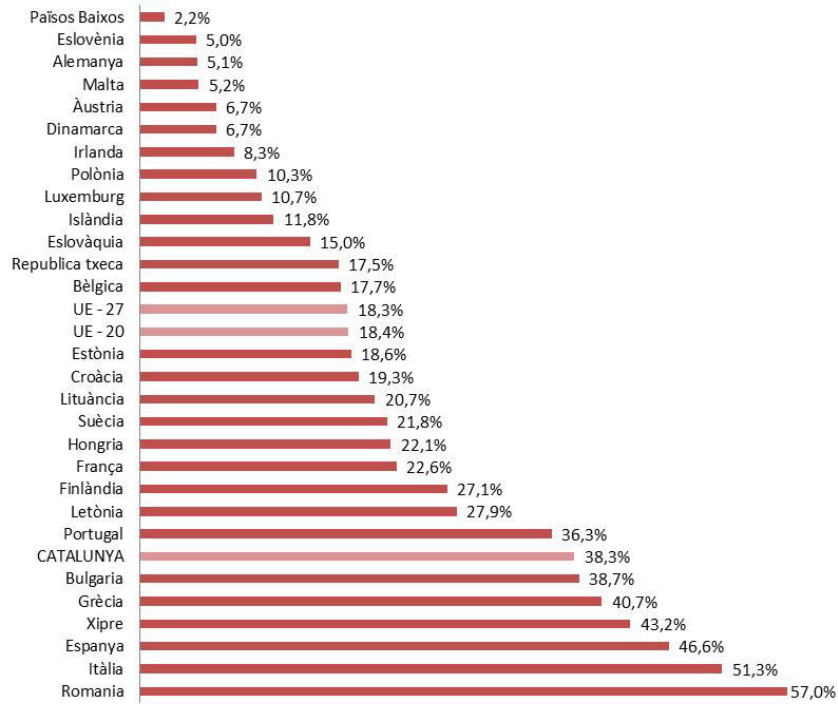
Com hem avançat, la gran diferència entre Catalunya i Europa no és que a casa nostra es faci menys treball a temps parcial (com hem vist, la taxa de parcialitat de Catalunya de l'any 2024 se situa 3 punts percentuals per sota de la taxa de la UE-27) sinó que **el que realment és significatiu són les diferents motivacions que porten a treballar a temps parcial**.

En el següent apartat d'aquest informe, "Les motivacions que porten a treballar a temps parcial: treball involuntari" n'analitzem amb profunditat els motius, però ja avancem que a Catalunya, quatre de cada deu persones ocupades tenen un contracte a temps parcial involuntari. En canvi, el treball a temps parcial relacionat amb motius de conciliació familiar (ja sigui per cura d'infants o familiars dependents o per altres raons familiars) té un pes més elevat a Europa.

Catalunya se situa la setena dins del grup amb més proporció de treball a temps parcial involuntari, per sota només trobem Bulgària, Grècia, Xipre, Espanya, Itàlia i Romania.

En el gràfic que mostrem a continuació, s'observa que els països amb taxes de parcialitat més altes, com els Països Baixos (42,7%), Àustria (30,5%), Alemanya (29,2%) i Dinamarca (26,9%) tenen taxes de parcialitat involuntària més baixes i, en alguns d'ells, les motivacions principals són la cura de familiars, o altres de familiars o personals, i compatibilitzar la feina amb els estudis o la formació.

Taxa de parcialitat involuntària



Per tant, a Europa tenir un contracte a temps parcial va lligat a millorar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores. En canvi, a Catalunya i a Espanya, treballar a temps parcial és majoritàriament forçat.

Les motivacions que porten a treballar a temps parcial: la parcialitat involuntària

A continuació, analitzem els motius que porten les persones a treballar a temps parcial, perquè les motivacions poden ser diverses.

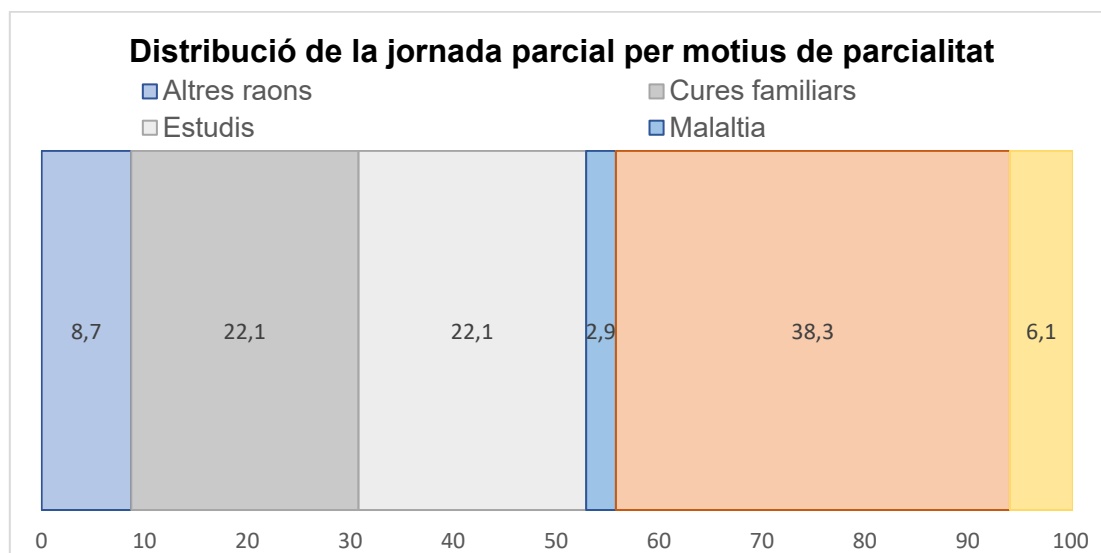
Els motius desagregats

Com comentàvem, els motius que porten una persona a treballar a temps parcial són de tipologia diversa i, **a Catalunya, el principal motiu per fer-ne és no haver pogut trobar una feina a temps complet, allò que es coneix com a “parcialitat involuntària”**. A Catalunya, quatre de cada deu persones ocupades tenen un contracte a temps parcial (38,3%) perquè no troben un contracte a temps complet.

A aquest motiu principal, el segueix la incompatibilitat de la jornada completa amb les tasques de cura (22,1%) o amb els estudis (22,1%), seguit d'altres raons (8,7%), de no voler jornada completa (6,1%) o bé per malaltia (2,9%). **En aquest sentit, dues de cada deu persones (majoritàriament dones) tenen un contracte a temps parcial per tenir cura d'infants o familiars i dues de cada deu perquè no poden combinar estudis amb la feina.**

En el gràfic 1 es mostra el percentatge de les persones assalariades que realitzen jornades parcials respecte del total de persones assalariades, i es representa el pes dels motius desagregats del conjunt de persones que realitzen jornada a temps parcial:

Gràfic 1: Distribució dels motius desagregats pels quals es realitza jornada parcial



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Taula 1: Distribució de les persones assalariades per tipus de jornada completa i parcial (informació desagregada)

Tipus de jornada laboral	% Total
Realitza jornada parcial	13,3%
Jornada parcial per altres raons	1,2%
Jornada parcial per cures familiars	2,9%
Jornada parcial per estudis	2,9%
Jornada parcial per malaltia	0,4%
Jornada parcial perquè no troba jornada completa	5,1%
Jornada parcial perquè no vol jornada completa	0,8%
Realitza jornada completa	86,7%

Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Si analitzem la parcialitat des de la perspectiva de gènere, **el treball a temps parcial té nom de dona**, ja que observem que **la taxa de parcialitat femenina supera la masculina, més que duplicant-la**. Concretament, la taxa de parcialitat femenina se situa en el 18,7% i la masculina en el 7,8%.

A la taula 2 que es mostra a continuació, es detalla la distribució de persones assalariades per tipus de jornada parcial i sexe:

Taula 2: Distribució de les persones assalariades per tipus de jornada parcial i sexe

Tipus de jornada laboral	Percentatge respecte al total d'assalariats		Percentatge respecte al total de parcialitat	
	Home	Dona	Home	Dona
Realitza jornada parcial	7,8%	18,7%	100%	100%
Jornada parcial per altres raons	1,0%	1,3%	15,4%	6,8%
Jornada parcial per cures familiars	0,4%	5,4%	7,4%	29,8%
Jornada parcial per estudis	2,9%	3,0%	34%	14,9%
Jornada parcial per Malaltia	0,4%	0,4%	4,9%	1,8%
Jornada parcial perquè no troba jornada completa	2,7%	7,5%	32,7%	39%
Jornada parcial perquè no vol jornada completa	0,3%	1,3%	5,6%	7,6%
Realitza jornada completa	92,2%	81,3%	0%	0%

Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Taula 3: Nombre de persones assalariades per tipus de jornada parcial i sexe

Tipus de Jornada laboral	Assalariats homes (milers)	Assalariades dones (milers)	Total assalariats (milers)
Realitza jornada parcial	139,1	316,9	456,0
Jornada parcial per altres raons	21,4	21,6	43,0
Jornada parcial per cures familiars	10,3	94,6	104,9
Jornada parcial per estudis	47,3	47,3	94,6
Jornada parcial per malaltia	6,8	5,8	12,6
Jornada parcial perquè no troba jornada completa	45,5	123,6	169,1
Jornada parcial perquè no vol jornada completa	7,8	24,1	31,8

Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

De la taula 2, volem **destacar dos elements que són molt significatius**. En primer lloc, **ressaltem que el percentatge de dones amb jornada parcial involuntària (perquè no troben feines a jornada completa) és el 7,5% de les dones assalariades totals**. En canvi, els homes en aquesta situació només representen el 2,7%. **El segon element és el percentatge de dones, concretament el 5,4% del total de dones assalariades, que tenen feines a temps parcial per cures familiars** –ja sigui per cures d'infants o de familiars dependents al seu càrrec. En

contraposició, només el 0,4% dels homes assalariats tenen aquest tipus de jornades per tenir cura dels seus familiars.

Aquests dos elements expliquen 10 dels 11 punts de diferència entre les taxes de parcialitat des de la perspectiva de gènere.

Els motius agregats

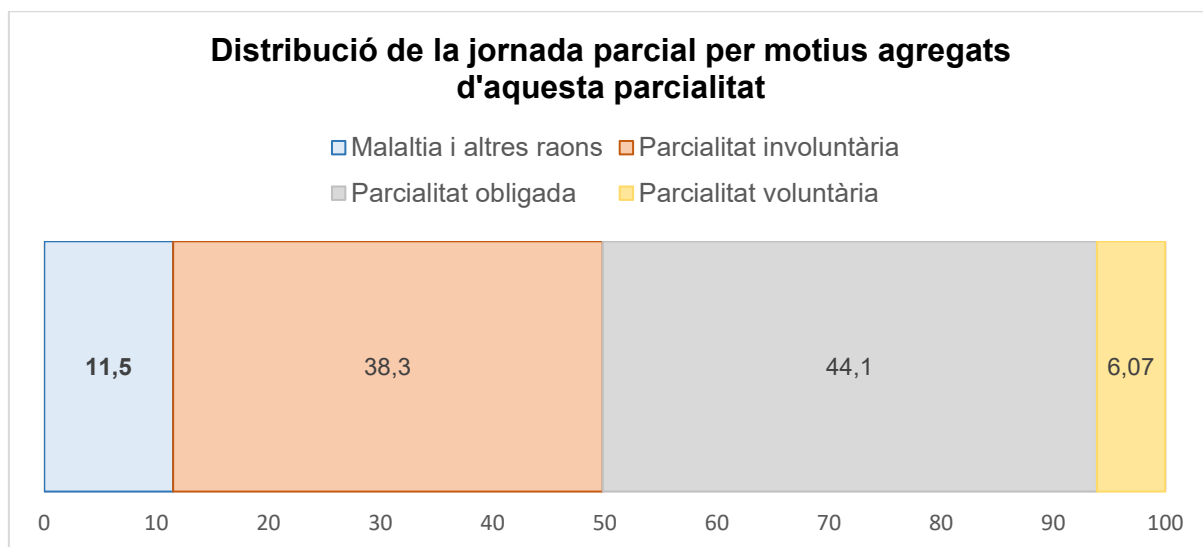
Com ja hem dit en l'apartat anterior, a Catalunya, del conjunt de persones treballadores a temps parcial, el 38,3% de les persones (4 de cada 10 persones) ho són de manera involuntària. És a dir, que no troben un contracte a temps complet. Ara bé, no és del tot cert dir que el 61,7% restant té un contracte a temps parcial perquè així ho volen —per motius voluntaris. De fet, si destriem el gra de la palla, **només un 6% de les persones que fan jornada parcial la fan perquè realment volen.**

Per analitzar correctament el fenomen de la parcialitat i tenir dades realment objectives, **el que cal és diferenciar els motius per les causes següents:**

- **Involuntàries:** les que agrupen totes aquelles persones que cerquen feina a temps complet, però no la troben.
- **Obligades:** inclouen totes aquelles causes generades per la incompatibilitat de la feina a temps complet, amb les obligacions de cures familiars o per cursar estudis, per exemple.
- **Per malaltia o altres causes.**
- **Voluntàries:** és a dir, que tenen preferència pel treball a temps parcial.

Tenint en compte aquesta disgregació, **les persones que realitzen jornada parcial per causes involuntàries i obligades són més del 80% de les persones que realitzen jornada parcial** (vegeu el gràfic 2).

Gràfic 2: Distribució de la jornada parcial per motius agregats



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

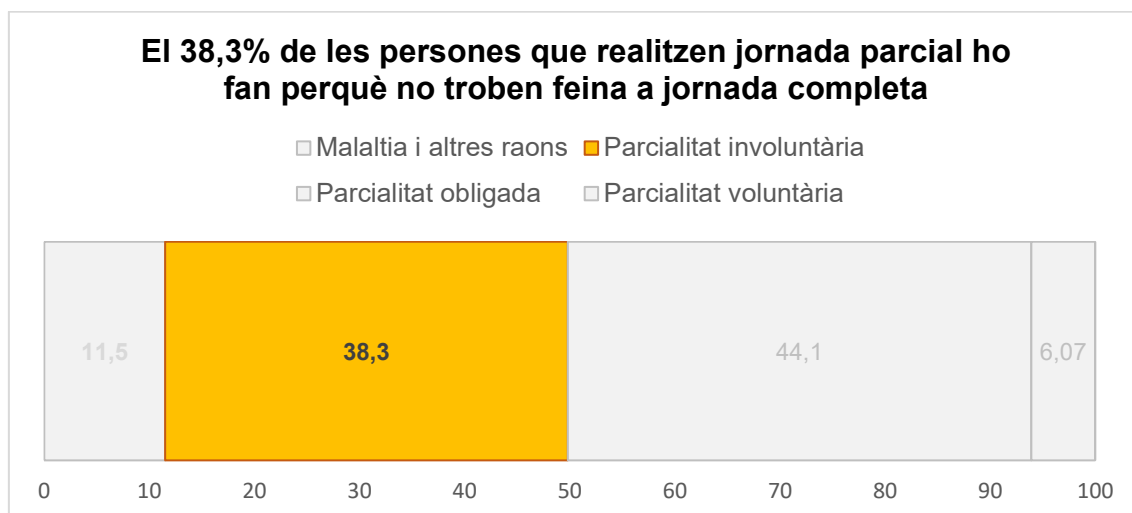
Com ens mostra la gràfica 2, disgregant les dades per causes, observem que:

- El 38,3% del total de persones fan jornada parcial per causes totalment involuntàries.
- El 44,1%, per causes obligades.
- L'11,5%, per malaltia i altres causes.
- Només el 6,1% restant la fan de manera totalment voluntària.

El perfil de les persones que realitzen jornades parcials

Tenint en compte la disgregació de les causes que motiven la parcialitat que hem analitzat en l'apartat anterior, a continuació detallarem quin és el perfil de persona que realitza la jornada parcial en funció d'aquestes causes.

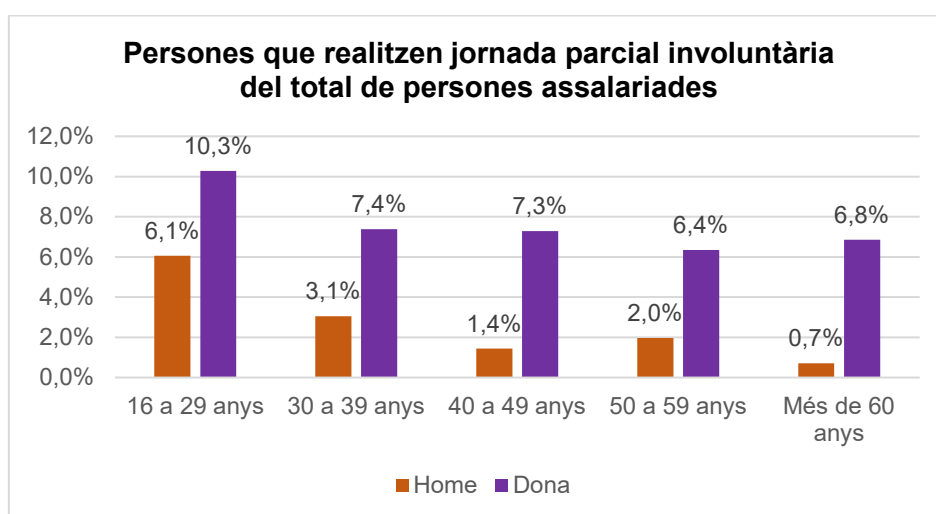
Qui realitza la jornada parcial involuntària?



El 38,3% de les persones que treballen en jornada parcial (169.100 persones), ho fan perquè no troben una jornada laboral a temps complet. Des de la perspectiva de gènere, per cada home que no troba feina a temps complet (45.500 homes), hi ha tres dones (123.600 dones). Les persones estrangeres tenen el doble de probabilitat d'estar en aquesta situació que les nacionals.

Al gràfic 3 es mostra la distribució de persones que realitzen jornada parcial involuntària per edat i sexe:

Gràfic 3: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial perquè no troben feina a temps complet, per edat i sexe



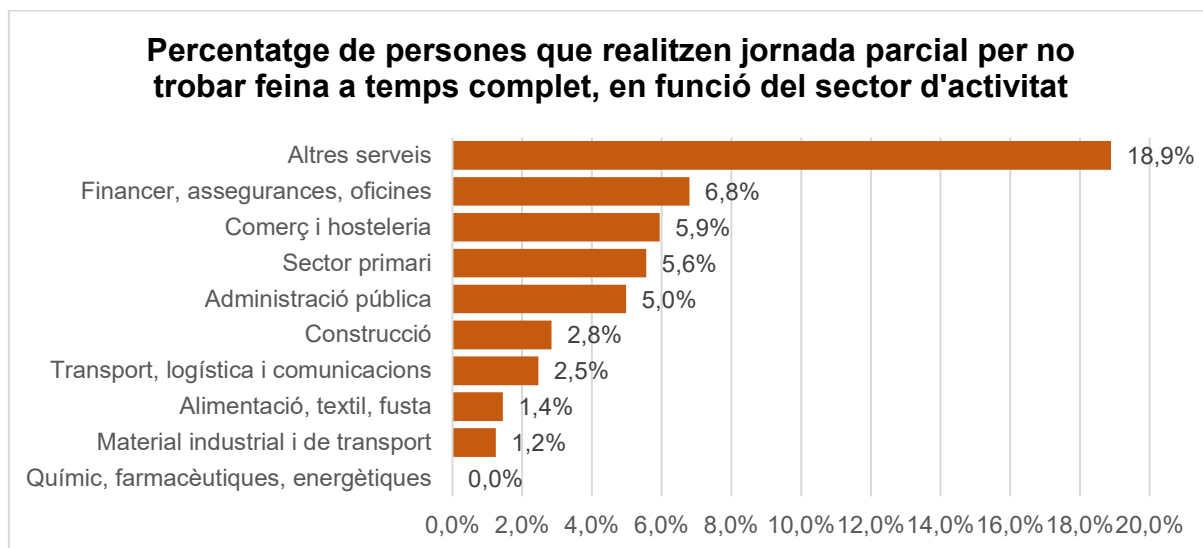
Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

En l'anterior gràfic veiem com **es repeteix el mateix patró en tots els grups d'edat: les dones més que dupliquen als homes per aquest motiu de parcialitat**. A més, cal destacar que **el percentatge d'homes a temps parcial involuntari disminueix amb l'edat**; per tant, a més anys, menys problemes per trobar feina a temps complet. En canvi, **en el cas de les dones, veiem com entre les joves de menys de 30 anys el percentatge és molt alt (10,3%) i a partir dels 30 anys cau tres punts percentuals. Però a partir de llavors, el percentatge es manté i no hi ha una tendència a la baixa**. Per tant, un elevat percentatge de dones, independentment de l'edat, estan condemnades a realitzar jornades parcials no volgudes.

Per sectors professionals, la parcialitat abunda especialment a "Altres serveis", amb una taxa del 18,9% sobre el total de persones ocupades, en un sector, a més, que inclou activitats amb una alta precarietat, com les activitats de la llar, perruqueries, serveis de neteja o espectacles. Aquestes activitats concentren, a més, una alta taxa d'ocupació femenina. Altres sectors amb parcialitat involuntària elevada són el d'oficines i despatxos (6,8%) i el comerç i l'hostaleria (5,6%).

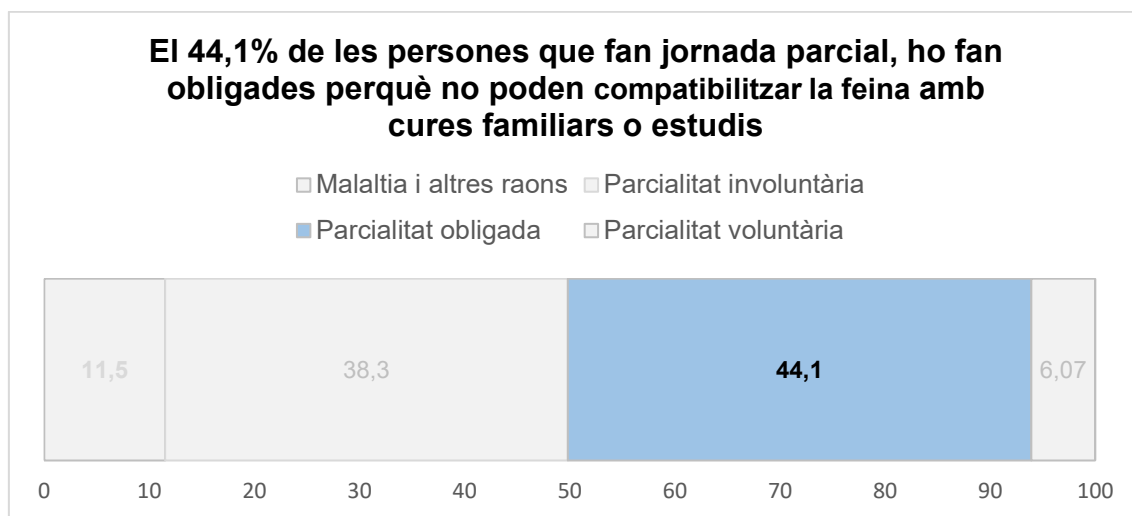
Entre els sectors amb menys parcialitat involuntària destaquen el de les manufactures de material industrial i de transport, amb només un 1,2% de parcialitat involuntària, o la indústria alimentària, tèxtil i de la fusta amb un 1,4% del total d'assalariats a temps parcial no desitjat. El sector de la química i les energètiques destaca especialment per no tenir parcialitat involuntària.

Gràfic 4: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per no trobar feina a temps complet, per sector professional



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Qui treballa en jornada parcial per motius obligats?



Un 44,1% de les persones assalariades que treballen a jornada parcial (199.500 persones) es veuen obligades a realitzar aquest tipus de jornada, pel fet de no poder compatibilitzar una feina a jornada completa amb les cures familiars o amb els estudis. Per sexes, les dones tenen més problemes per compatibilitzar el treball amb les càrregues familiars o la seva formació. En aquesta situació hi ha 141.900 dones que realitzen aquesta jornada parcial per aquests motius, davant de 57.600 homes.

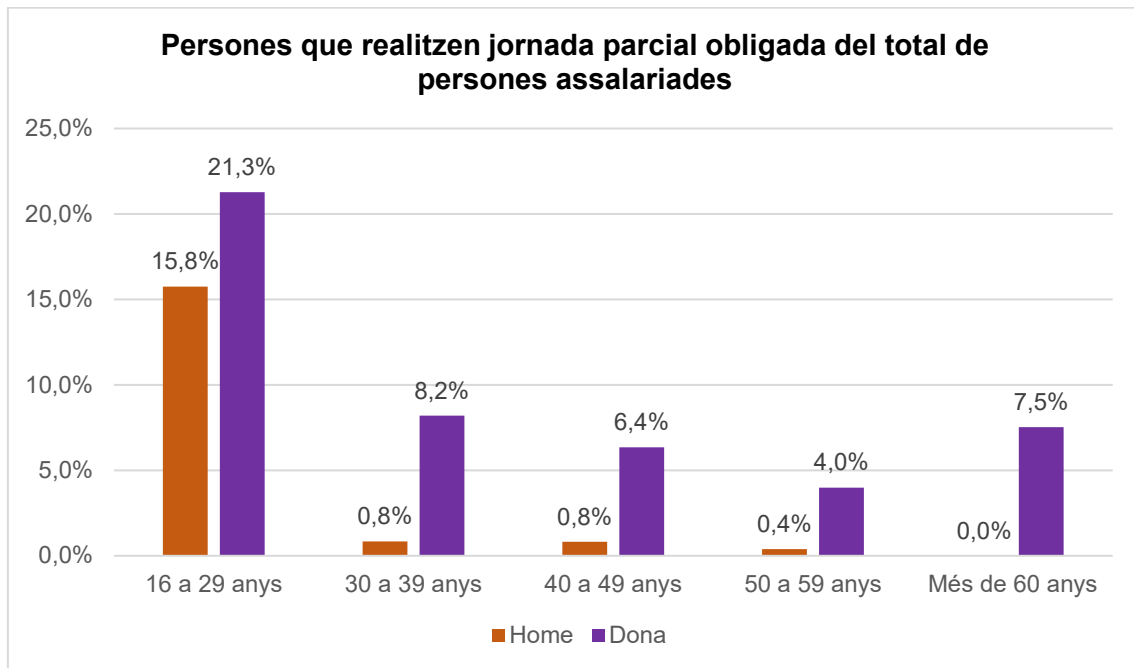
La incompatibilitat entre feina i situació personal és més prevalent entre les persones de nacionalitat espanyola, que tenen un 50% de probabilitat més alta de fer aquest tipus de jornada que una persona estrangera. Això passa perquè les dones tenen menys pes en el conjunt de persones treballadores estrangeres. Per tant, el biaix de gènere encara és més alt.

El gràfic 5 mostra el percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per obligació, edat i sexe. Aquest gràfic permet veure com **les dones, al llarg de tota la seva vida professional, es veuen condemnades a treballar a temps parcial per poder compatibilitzar la seva situació personal amb la feina, és a dir, per obligació.**

D'aquest gràfic destaca indubtablement la **prevalença de joves que, per motius d'estudis, majoritàriament, tenen feines a temps parcial. A partir dels 30 anys, aquest tipus de jornada és gairebé inexistent entre els homes**; de fet, menys de l'1% dels homes fan, al llarg de la seva vida professional, aquest tipus de jornades. En canvi, **en el cas de les dones, la parcialitat obligada és persistent al llarg de la seva vida laboral** i destaquen especialment dues franges d'edat. Per una banda, la dels 30 als 39 anys, que coincideix amb la maternitat i amb la cura dels fills i filles, i la segona etapa, referent a les dones de més de 60 anys, quan es tornen a fer càrrec de familiars, en aquest cas, de familiars dependents.

La parcialitat obligada és, sens dubte, la que més clarament mostra el biaix entre gèneres i, per tant, ens explica quina és la realitat de la nostra societat amb relació a les responsabilitats familiars. Les dones continuen assumint totes aquelles responsabilitats familiars i de cures.

Gràfic 5: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per motius obligats, per edat i sexe

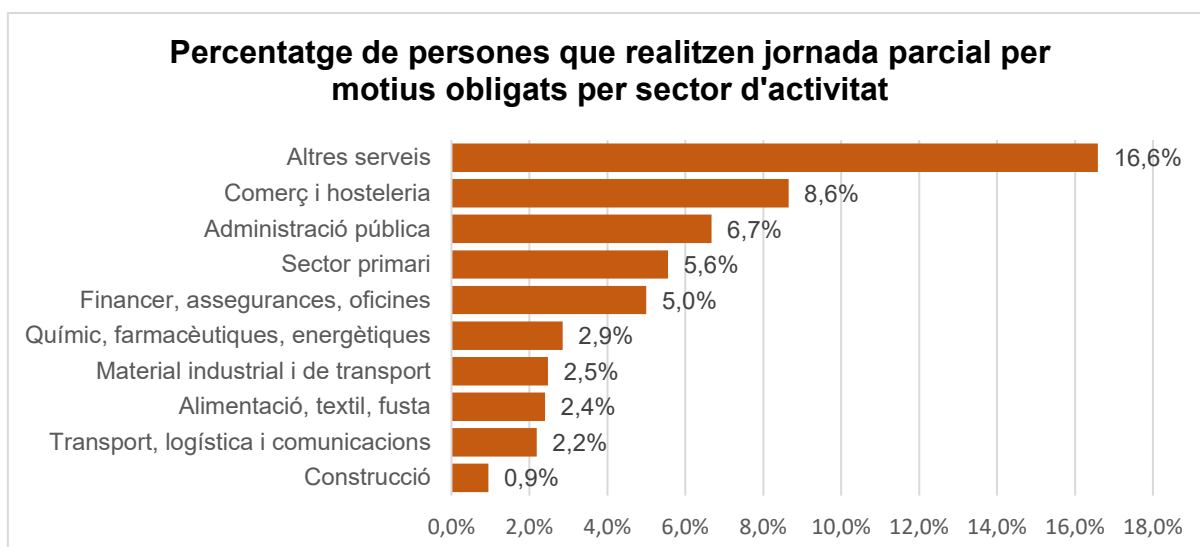


Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Per sectors professionals, el sector “Altres serveis” és un altre cop on més sovint es troben activitats amb més parcialitat obligada. El 16,6% del total de persones assalariades que treballen en aquest sector, tenen aquest tipus de parcialitat, i també és on es concentren els treballs més feminitzats i amb baixa formació, com el comerç i l'hostaleria i el sector públic. En canvi, els sectors amb menys parcialitat obligada són aquells sectors tradicionalment més masculinitzats, com la construcció o el transport i la logística.

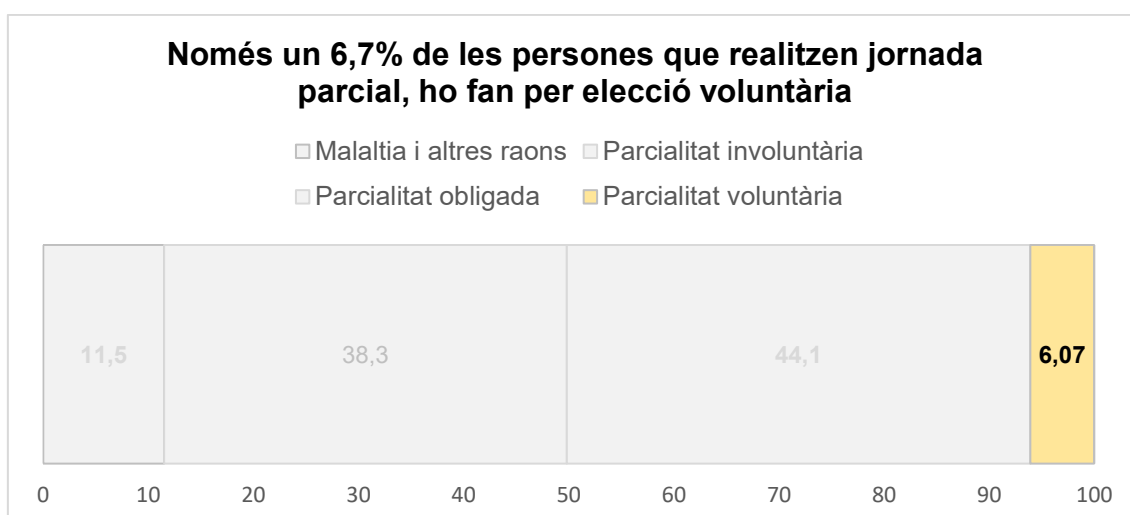
Volem posar èmfasi en el fet que la jornada a temps parcial no té a veure amb la capacitat del sector de generar ocupació a temps complet, sinó amb l'asimetria en la distribució de responsabilitats en les tasques de cursa i la manca de suport social i públic a aquestes tasques.

Gràfic 6: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per motius obligats, per sector d'activitat



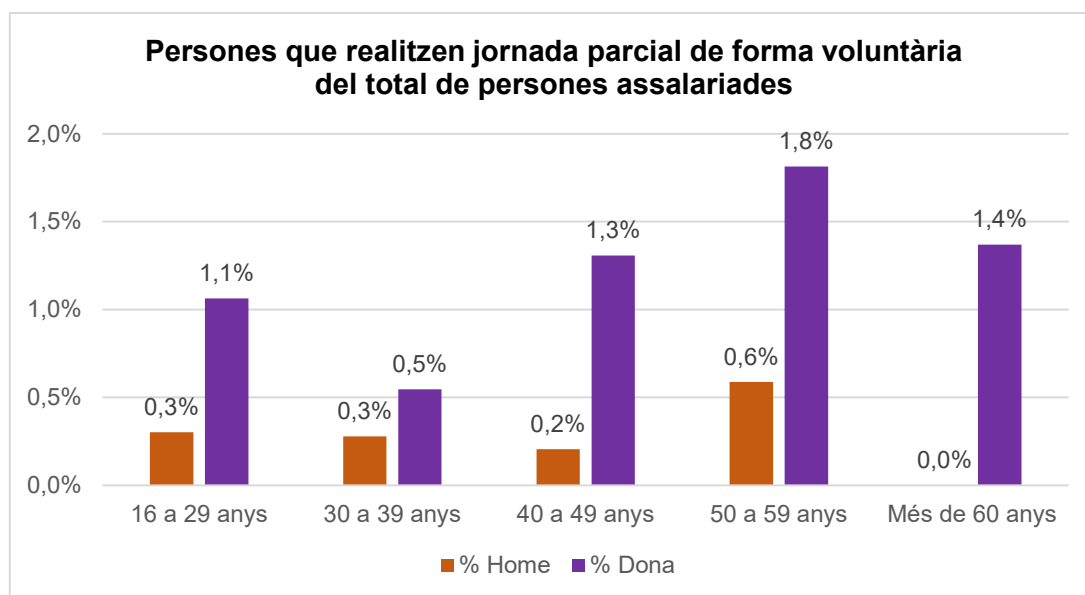
Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Qui treballa a jornada parcial per motius voluntaris?



Només un 0,8% de les persones treballadores treballen en jornada parcial per motius aparentment voluntaris; és a dir, perquè volen, i això representa només el 6% del total de la contractació parcial, que equival tan sols a 31.800 persones. Diem “aparentment voluntaris” perquè des de la perspectiva de gènere, el biaix existeix, ja que hi ha 24.100 dones que diuen que fan jornada parcial voluntària enfront de 7.800 homes, fet que ens fa sospitar que darrere d'aquesta aparent voluntarietat s'amaguen raons relacionades amb la incompatibilitat amb altres responsabilitats o amb altres motius no voluntaris. El gràfic 7 mostra la incidència d'aquest tipus de jornada laboral parcial per sexe i edat:

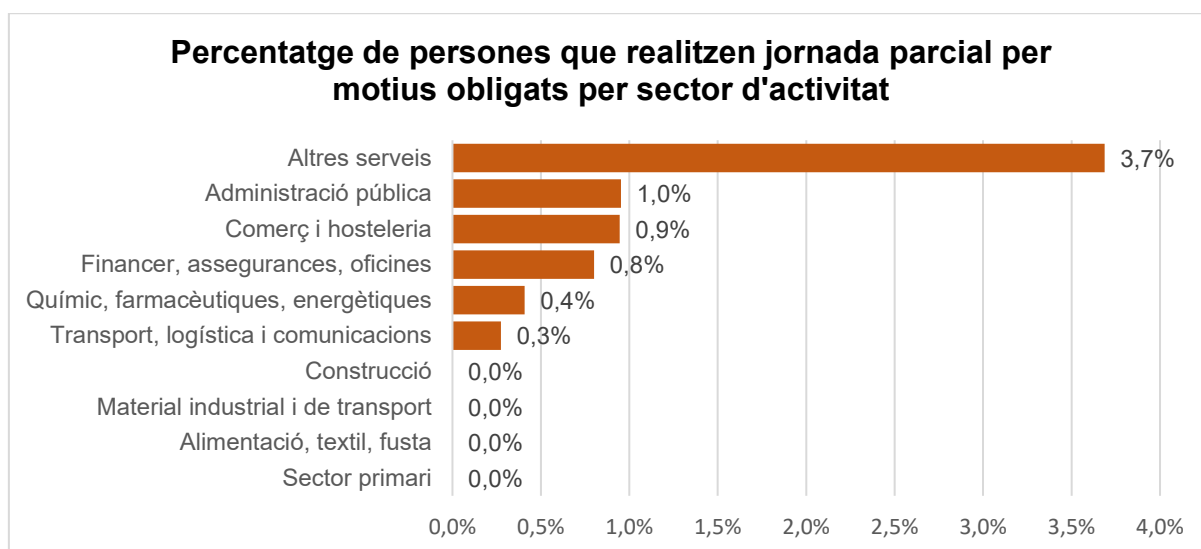
Gràfic 7: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial voluntària, per edat i sexe



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

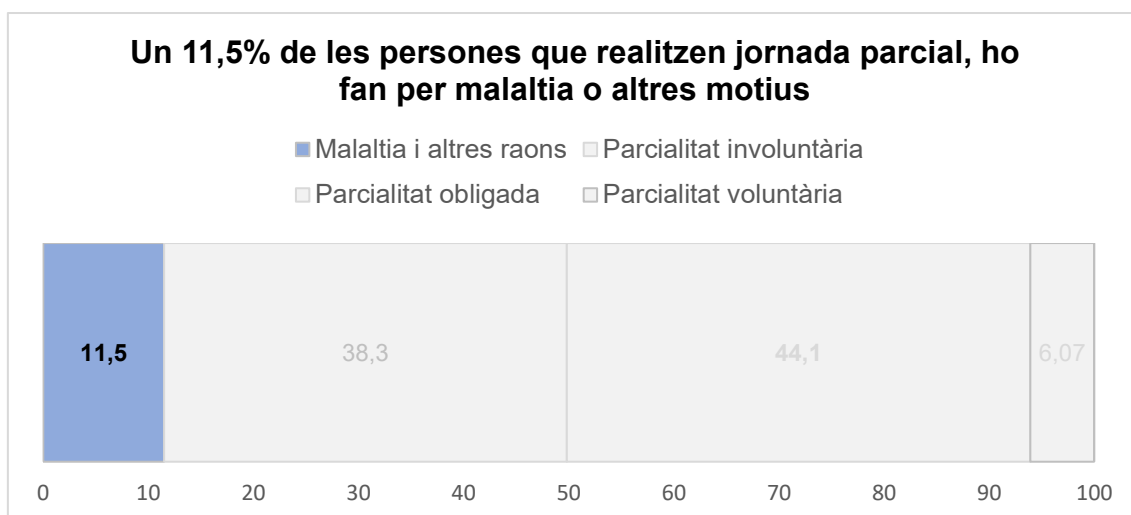
A continuació mostrem el gràfic d'aquest tipus de parcialitat per sector, i no hi ha canvis, perquè la parcialitat, sigui del motiu que sigui, es troba instal·lada en els mateixos sectors:

Gràfic 8: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial voluntària, per sector professional



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

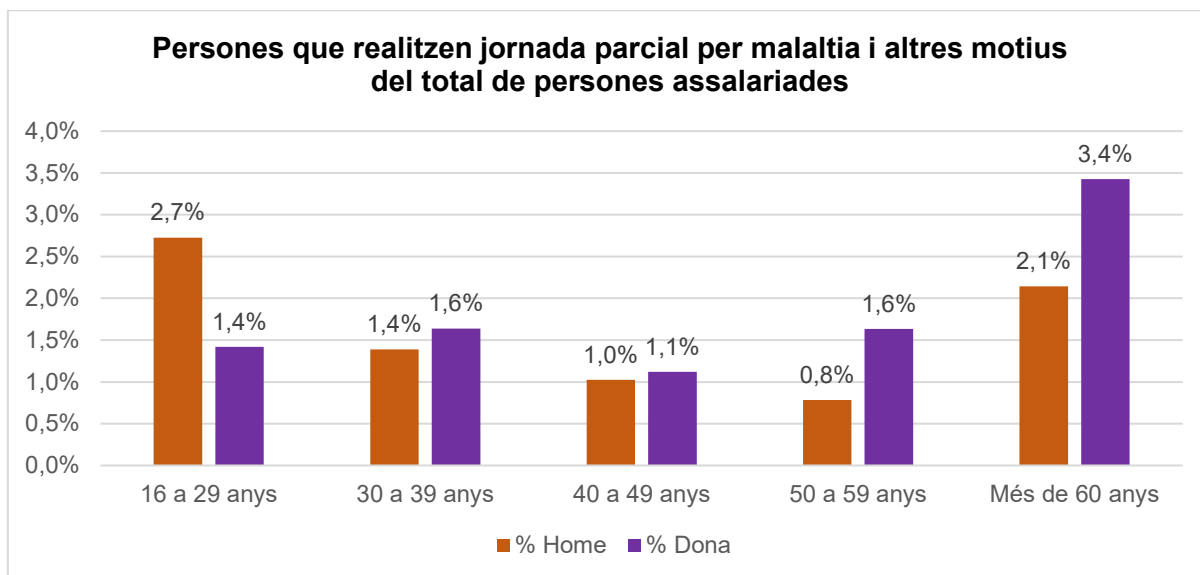
Qui realitza la jornada parcial per malalties i altres motius?



Un total de 55.600 persones, és a dir, l'11,5% de les persones assalariades amb contractes parcials, reconeix que treballa en jornada parcial per malalties o altres motius no detallats. Aquesta és la casuística referent a la jornada parcial on hi ha més equilibri entre homes i dones (28.200 homes vers 27.400 dones). Les persones estrangeres tenen un 50% més de probabilitat de tenir una jornada parcial per aquest motiu.

Al gràfic 9 mostrem la distribució de persones assalariades amb jornada parcial per motius relacionats amb la salut, per edat i sexe:

Gràfic 9: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per malaltia i altres motius, per edat i sexe.



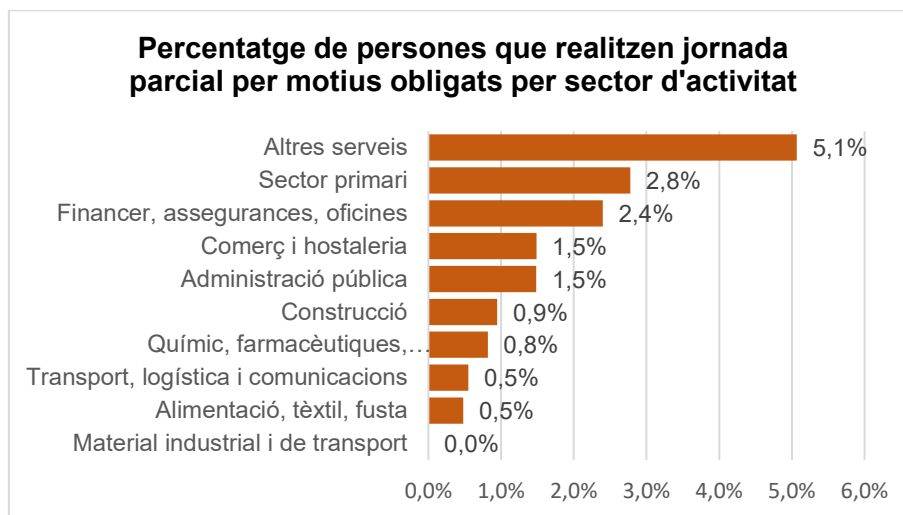
Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

Del gràfic anterior destaquem, sobretot, els biaixos de gènere que es donen entre sexes al principi i al final de la vida laboral. Els homes més joves, concretament els menors de 30 anys, són els que acumulen més contractes a temps parcial per altres motius. En canvi, les dones de més de 60 anys tenen més contractes a temps parcial per motius de salut. Segurament, aquesta

dada està relacionada amb el fet que tenen, en comparació amb els homes, una esperança de vida més llarga, però amb un pitjor estat de salut.

El gràfic 10 ens mostra la intensitat d'aquest tipus de jornades parcials per sector, i podem veure com en aquells sectors més feminitzats, com "Altres serveis" o en aquells que comporten més intensitat i desgast físic, com el sector primari, tenen un pes més important d'aquest tipus de motiu.

Gràfica 10: Percentatge de persones assalariades que realitzen jornada parcial per malaltia i altres motius, per sector



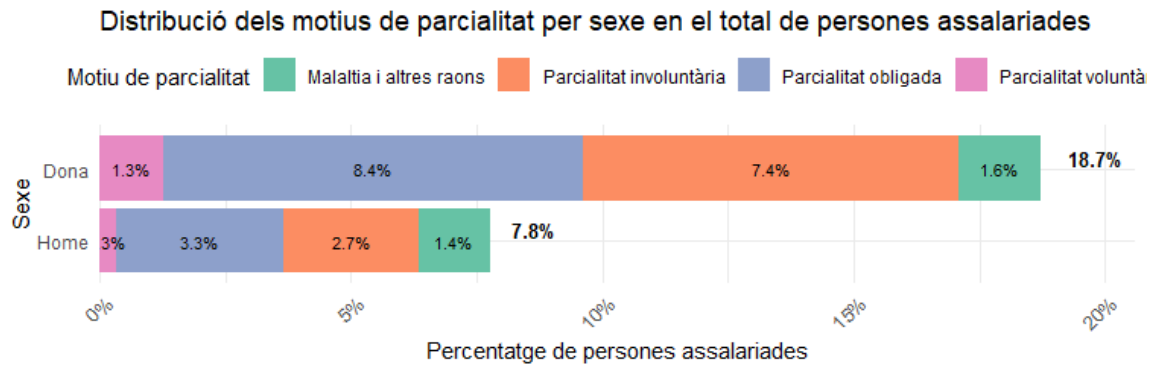
Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'EPA del primer trimestre de 2025

A tall de resum, el gràfic 11 recull el pes de la jornada parcial entre les persones assalariades, per gènere i per motius agrupats, i ens permet veure clarament **els desequilibris existents entre homes i dones amb relació a la parcialitat**. Clarament, **la parcialitat té nom de dona i cal destacar, especialment, el pes de la parcialitat femenina per motius totalment aliens a la voluntat de les dones, d'aquella que és obligada per motius familiars (8,4%) i d'aquella que no és volguda (7,4%).**

Per reduir aquesta parcialitat, cal millorar la detecció de malalties professionals i dur a terme una major tasca de prevenció en riscos laborals. Actualment, la manca de detecció de malalties professionals i la introducció de mètodes de prevenció d'aquestes està il·lustrant la vida laboral de milers de persones que han d'agafar jornades parcials perquè físicament no poden fer una jornada completa.

La majoria de gent que treballa a temps parcial no ho vol, i si ho fan, és perquè no troben feines a jornada completa, o bé les obligacions familiars i d'estudis els ho impedeixen. En més del 80% dels casos, la jornada parcial és una forma d'exclusió laboral que afecta i perjudica especialment les dones.

Gràfic 11: Distribució dels motius de parcialitat per sexe en el total de persones assalariades



Les conseqüències de la jornada parcial: salaris més baixos

Salaris més baixos i pitjor salari per hora

Segons dades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL) analitzades per l'Observatori del Treball i el Model Productiu, **el sou brut anual durant el 2023 d'una persona que treballava a jornada completa a Catalunya era de 35.351,8 euros anuals, mentre que una persona que treballava a jornada parcial era de 14.480,9 euros anuals, fet que suposa només el 41% del salari d'una persona a jornada completa**, i que al llarg de la seva vida laboral, implicarà menors ingressos fiscals i menys drets futurs.

A través de les dades de l'EPA, sabem que **les persones treballadores a jornada parcial van fer una jornada habitual setmanal de 19,55 hores, enfront de les 39,27 hores de les persones a jornada completa**. Això representa un 49,7% de la jornada parcial davant de la jornada completa (vegeu la taula 3).

Per tant, treballar a temps parcial suposa rebre un sou més baix, però no per motius obvis com treballar menys hores, sinó que quan comparem el sou amb el d'una persona a temps complet, veiem com el sou/hora d'una persona a temps parcial és inferior. En aquest sentit, de mitjana, les persones a temps parcial haurien d'haver percebut 3.000 euros més anualment, i això passa perquè les jornades a temps parcial es donen sobretot en feines més precàries; és a dir, en treballs amb menys drets salarials i categories professionals menys consolidades.

La taula que a continuació mostrem compara la jornada efectiva de les persones que han treballat el primer trimestre del 2025, amb el salari brut anual, i la ràtio d'hores treballades entre les persones assalariades a jornada completa i parcial, i la ràtio de salaris.

Taula 3: Relació entre jornada i salari de les persones assalariades a Catalunya

Tipus de jornada	Jornada laboral efectiva	Salari brut anual (2023)	Ràtio hores jornada	Ràtio salaris
Completa	39,3 hores	35.351,79 €	100%	100%
Parcial	21,7 hores	14.480,86 €	49,7%	41%

Font: Observatori del Treball i el Model Productiu, segons la MCVL

Repetim, un cop més, que les persones a jornada parcial cobren menys no només pel fet de treballar menys hores que les persones a jornada completa (21.000 euros menys), sinó que, a més, el sou/hora d'una jornada parcial és més baix que el sou/hora d'una jornada completa. Per tant, si el sou fos proporcional a les hores treballades, les persones a jornada parcial haurien d'haver percebut 17.563 euros per any; és a dir, 3.000 euros anuals més del que han cobrat.

Aquesta relació asimètrica es dona en tots els grups d'edat, per sexes i per a totes les nacionalitats (vegeu taula 4) i és especialment rellevant entre les persones d'entre 45 i 64 anys i entre les persones nascudes fora de l'estat però a països de la Unió Europea.

Taula 4: Relació entre jornada i salari de les persones assalariades a Catalunya, segons sexe, edat i nacionalitat

		Temps complet	Temps parcial	Ràtio salaris
Sexe	Total	35.351,79 €	14.480,86 €	41,0%
	Home	37.298,71 €	14.922,14 €	40,0%
	Dona	32.739,34 €	14.243,79 €	43,5%
Grup d'edat	16 i 29 anys	26.795,18 €	12.787,89 €	47,7%
	30 i 44 anys	34.603,21 €	15.304,06 €	44,2%
	45 i 64 anys	38.578,25 €	15.008,88 €	38,9%
	65 anys i més	41.904,85 €	17.634,71 €	42,1%
Nacionalitat	Espanya	36.234,78 €	14.874,28 €	41,0%
	UE	39.613,17 €	14.612,07 €	36,9%
	Resta del món	25.560,36 €	12.104,89 €	47,4%

Font: Observatori del Treball i el Model Productiu, segons la MCVL

Propostes de la UGT de Catalunya

- **Accelerar l'aprovació de la reforma de la jornada laboral.** Des de la UGT de Catalunya treballarem perquè el compromís del Govern de coalició de fer efectiva per llei la reducció de la jornada laboral a 37,5 hores setmanals, sense reducció del sou, el 2025 sigui una realitat. I, assolida aquesta fita, **reclamarem que abans d'acabar la legislatura s'arribi a la jornada laboral màxima de 35 hores, perquè el nostre objectiu és fer realitat la jornada laboral de 32 hores, i no pararem fins que sigui una realitat.**

Una de les qüestions fonamentals per al nostre sindicat és que **la reducció de la jornada és una qüestió de necessitat redistributiva: exigim jornades més curtes sense reducció del salari.**

Sense més demora, necessitem aquesta reforma perquè:

- Promou una redistribució de l'ocupació existent i el desenvolupament d'un nou model productiu i laboral més just, eficient i sostenible.
 - Beneficia les persones que treballen massa hores i les que volen treballar menys.
 - Millora la qualitat de vida de les persones treballadores, facilitaria un acte de resignificació cap a projectes de vida més saludables i rics des del punt de vista social i comunitari, i tindria un impacte positiu sobre altres dimensions relacionades, com els sistemes nacionals de salut, alhora que contribuiria a millorar l'esperança de vida de la població i a reduir els nivells d'absentisme per malalties lligades a l'àmbit laboral.
 - Millora la salut de les persones treballadores. La reducció de jornada comporta un efecte positiu en la salut general i benestar, la conciliació de la vida laboral i personal, i la salut mental (estrès, ansietat, esgotament laboral i *burnout*), redueix els riscos psicosocials i disminueixen també les incapacitats temporals.
 - Impulsa la igualtat de gènere, una distribució més justa i equitativa del treball domèstic i de cures, essencials per al manteniment de l'economia i la vida en societat; i impulsa la participació laboral de les dones i l'accés a llocs de treball a jornada completa i en condicions d'igualtat; tot plegat redueix les desigualtats econòmiques segons el sexe.
 - Millora la conciliació de la feina amb les tasques domèstiques, així com amb la vida familiar i social, redueix l'estrès domèstic i, pel que fa a l'ús del temps, augmenta tant del temps dedicat a les tasques de la llar com a les activitats de recuperació i de temps de qualitat amb la família.
- **Incentivar la transformació de llocs de treball parcial en llocs de treball a jornada completa.** Considerant que gairebé el 40% de la jornada parcial és pel fet de no trobar una feina a temps complet, calen polítiques que incentivin la transformació de llocs a jornada parcial en llocs a jornada completa. És una molt mala notícia que, en moments en què tenim les taxes d'ocupació tan altes, encara hi hagi persones treballadores, especialment dones, que no troben una feina a jornada completa.

- **Continuar transformant el nostre model productiu actual.** Cal continuar reequilibrant especialment el pes de la indústria en vers el conjunt de l'economia, atesa l'elevada correlació existent entre sectors i parcialitat, perquè els sectors industrials tenen menys parcialitat. Per això, urgeix iniciar de manera immediata un nou Pacte Nacional per la Indústria.
- **Garantir el dret de les persones a la formació professional permanent al llarg de la vida.** Les persones han de poder formar-se en qualsevol moment de la seva trajectòria vital i professional. En aquest sentit, la formació i l'aprenentatge permanent esdevenen imprescindibles per mantenir les trajectòries professionals i formatives per a tota la vida, mitjançant la connexió i combinació de les diferents formes d'aprenentatge, donant prioritat al desenvolupament de les competències i les habilitats per afrontar els canvis i amb la necessitat d'actualització i reciclatge constant.
- **Impulsar polítiques públiques referents a la prospecció de necessitats de formació i qualificació.** Un element necessari a l'hora de poder planificar la formació professional en el seu conjunt i poder donar una resposta adequada a les necessitats de les persones i del teixit productiu des del punt de vista territorial i/o sectorial.
- **Apostar per Sistema de Formació i Qualificació Professionals en xarxa.** Aquesta xarxa integral ha d'incloure els centres, les entitats autoritzades o acreditades per desenvolupar algun dels serveis bàsics del sistema: informació i orientació professional, formació professional inicial i de la formació professional per a l'ocupació, en qualsevol de llurs modalitats, les qualificacions professionals i l'avaluació i acreditació de les competències professionals.
- **Impulsar canvis profunds en matèria de conciliació de la vida personal i laboral i en eliminar els elements del patriarcat del nostre model productiu.** Són necessaris canvis profunds en l'actual model de conciliació. La manca de polítiques de conciliació de la vida personal i laboral i la desigualtat en el repartiment de tasques de cura, està il·lustrant la vida professional de les dones a Catalunya, especialment les dones migrades.

Tenim un model social i productiu que segrega les dones. Per això, els canvis que cal introduir són molt més profunds i no es poden basar només en un repartiment equitatiu dels permisos per naixement de fills/es. En aquest sentit, els plans d'igualtat a les empreses també hi poden ajudar. Ara bé, estem veient que són insuficients perquè han de combatre un model patriarcal social i industrial del nostre país que està imbricat a tota la societat.
- **Millorar la identificació de les malalties professionals i impulsar mesures de prevenció.** Per reduir la parcialitat per motiu de malaltia, cal millorar la detecció de malalties professionals, també una major tasca de prevenció de riscos laborals. Actualment, la manca de detecció de malalties professionals està il·lustrant la vida laboral de milers de persones que han d'acceptar jornades parcials perquè físicament no poden fer una jornada completa.

- **Continuar avançant en els drets de les persones treballadores, a través de la negociació col·lectiva**, mitjançant clàusules referents a la reducció de la temporalitat, l'impuls de la formació, de millora de la regulació de la contractació a temps parcial i de relleu, de garantia d'igual remuneració pel mateix treball o treball d'igual valor, de millora del registre de la jornada laboral, de permisos de conciliació remunerats, d'adaptació de la jornada per conciliació, millora del permís de lactància, crèdit horari, prevenció de trastorns musculoesquelètics i vigilància de la salut, etc.
- **Recuperar horaris d'universitat i secundària que permetin la conciliació de la vida laboral amb els estudis**. La desaparició dels torns de matí i de tarda a la secundària, dels nocturns del batxillerat, o la generalització de l'exigència de presencialitat a tots els estudis universitaris que impossibilita que les persones amb jornades a temps complet puguin estudiar i treballar alhora. Això provoca, per un costat, que persones que no poden permetre's aturar la seva vida professional puguin estudiar, especialment persones de rendes baixes i, per l'altre, força les persones joves a endarrerir la recerca de la seva primera feina o a treballar a jornada parcial.
- **Una campanya específica de la inspecció de treball per a controlar el contracte a temps parcial i la seva utilització excessiva en certs sectors de la nostra economia i que realment no es facin hores extres de forma il·legal**. Hem identificat que les persones que treballen a temps parcial no només treballen menys hores, sinó que ho fan a sous més baixos i, en especial, les dones en feines més precàries són les que més jornades parcials realitzen. Creiem, doncs, que aquesta parcialitat amaga treballs precaris que estan en frau de llei.
- **Mes control de les hores extres en tots els sectors**