

ESTUDIOS

El subempleo en España

Un problema estructural sin resolver

Mayo 24

(Nº 37)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**

UGT

ESTUDIOS, nº 37 – 03 de Mayo de 2024

DOCUMENTO ELABORADO POR EL [SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT](mailto:serviciodeestudios@cec.ugt.org)
serviciodeestudios@cec.ugt.org
[@SECUGT](#)

AUTORÍA

ÁLVARO RÍSQUEZ RAMOS, Servicio de Estudios de la Confederación UGT

COORDINACIÓN

ALBERTO DEL POZO SEN, Coordinador del Área Económica del Servicio de Estudios de la Confederación UGT

CONTENIDO

Introducción

1. Un modelo ineficiente e injusto de organizar el trabajo
2. Radiografía del subempleo en España
 - Perfil más frecuente
 - Incidencia territorial
 - Incidencia sectorial
3. Consecuencias socioeconómicas
 - Insuficiencia de ingresos
 - Pobreza laboral
 - Pluriempleo
 - Brecha de género
4. Conclusiones y recomendaciones

Introducción

A pesar de las mejoras introducidas por la reforma laboral de 2021, nuestro actual mercado de trabajo sigue arrastrando algunos déficits estructurales que conviene enfrentar. Uno de ellos es la ineficiente e injusta distribución del tiempo de trabajo, que genera una enorme insatisfacción y precariedad vital entre buena parte de la clase trabajadora: desde aquellos y aquellas que realizan jornadas laborales interminables hasta quienes desean trabajar más horas y no pueden, en especial mujeres, viéndose atrapadas en una espiral sin fin de contratos involuntarios a tiempo parcial con escasas oportunidades de progreso y sueldos muy reducidos.

El primer problema ya se está abordando en el diálogo social para implementar una reducción progresiva de la jornada laboral sin recorte de salarios. El segundo, comúnmente denominado *subempleo*, afecta a alrededor de 1,6 millones de personas (un 60% mujeres) y supone una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Así, la parcialidad, en un alto porcentaje impuesta e involuntaria, lejos de ser un positivo instrumento de flexibilidad, se ha convertido en una modalidad contractual que se utiliza por las empresas para ahorrar costes o ajustar la demanda.

Las consecuencias son nefastas desde el punto de vista económico y social: se está desaprovechando el enorme potencial productivo de miles de personas, a la vez que se les niega la posibilidad de desarrollar vidas dignas, suponiendo uno de los factores que explican la pobreza laboral y la brecha de género.

Así pues, elevar las horas de trabajo -y, por extensión, el salario total percibido- de las personas subempleadas debe ser tan prioritario como acabar con las jornadas extenuantes que sufren muchas personas trabajadoras. Dos cuestiones que suponen la cara de una misma moneda, un mercado laboral ineficiente que además excluye y margina sobre la base de una injusta división sexual del trabajo.

El presente estudio pretende acercar la realidad de este fenómeno, arrojando luz sobre el impacto del subempleo en el mercado de trabajo. En primer lugar, se realiza un análisis general sobre la magnitud del problema, examinando su evolución y los factores explicativos más importantes. Después, a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), se estudian los perfiles socioeconómicos que más sufren la insuficiencia involuntaria de horas, así como el grado de incidencia a nivel sectorial y territorial. El tercer apartado detalla las consecuencias directas más relevantes de sufrir subempleo, desde la insuficiencia salarial y la precariedad derivada de ello, hasta la brecha de género que genera. Por último, se incluyen unas breves conclusiones y se exponen, de forma sintética, algunas orientaciones encaminadas a corregir este problema.

1. Un modelo ineficiente e injusto de organizar los trabajos

En España se ha consolidado un modelo económico y laboral que promueve **una distribución ineficiente e injusta de las horas de trabajo**, lastrando el crecimiento potencial de nuestra economía y provocando que una parte de la población viva bajo condiciones de extrema incertidumbre y vulnerabilidad. Y es que, la reducción de jornada (total o parcial) **ya existe, pero es mayoritariamente involuntaria y excluyente**: millones de personas están condenadas a engrosar las listas del paro; mientras que otras sufren subempleo, trabajando un número de horas insuficiente por salarios estructuralmente bajos.

Casi 5 millones de personas podrían trabajar más horas

Si se amplía la mirada más allá de los indicadores habituales para analizar la coyuntura laboral, se puede estimar que la **infrautilización de la fuerza de trabajo afecta a 1 de cada 5 personas en disposición de trabajar**. Un dato cuyo cálculo se explica a continuación y que utiliza como fuente las distintas variables¹ proporcionadas por la Encuesta de Población Activa (EPA).

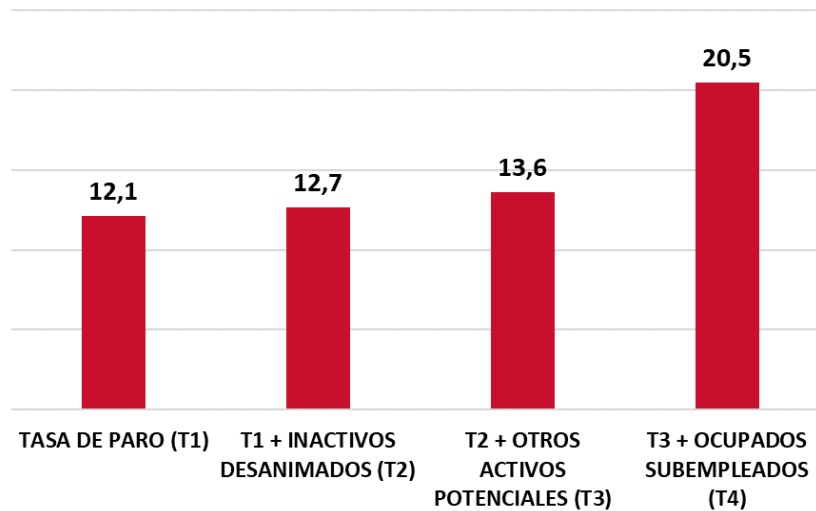
En este sentido, el indicador de partida es la **tasa de paro**, que en **2023 fue del 12,1%** (8 décimas menos que en 2022), de forma que se registraron **2,9 millones de personas desempleadas**. Sin embargo, este ratio no incorpora al grupo de personas inactivas **desanimadas** (un total de 132 mil), aquellas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo porque no tienen expectativas de encontrarlo. **Sumando ambos grupos la tasa se eleva hasta el 12,7% de la población activa, y hasta un 13,6% si añadimos a la población inactiva** (también en disposición de trabajar, formando el grupo de activos potenciales) **por otras razones**, como, por ejemplo, estar afectadas por un proceso de regulación de empleo o esperar la estación de mayor actividad económica.

Por último, si se incorpora también el **número de ocupados subempleados** (un total de 1,64 millones en 2023), esto es, aquellos que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo, **la tasa asciende al 20,5% de la población activa**.

Esto implica que, en términos absolutos, existe **un total de hasta 4,9 millones de personas en nuestro país que podrían trabajar más horas**, con las enormes implicaciones que ello conlleva en términos sociales y económicos

¹ La explicación y definición de cada una de ellas se puede consultar en el informe metodológico de la Encuesta de Población Activa: <https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa21.pdf>

G1 – Infrautilización de la fuerza de trabajo
 Porcentaje de la población activa (promedio anual). España, 2023

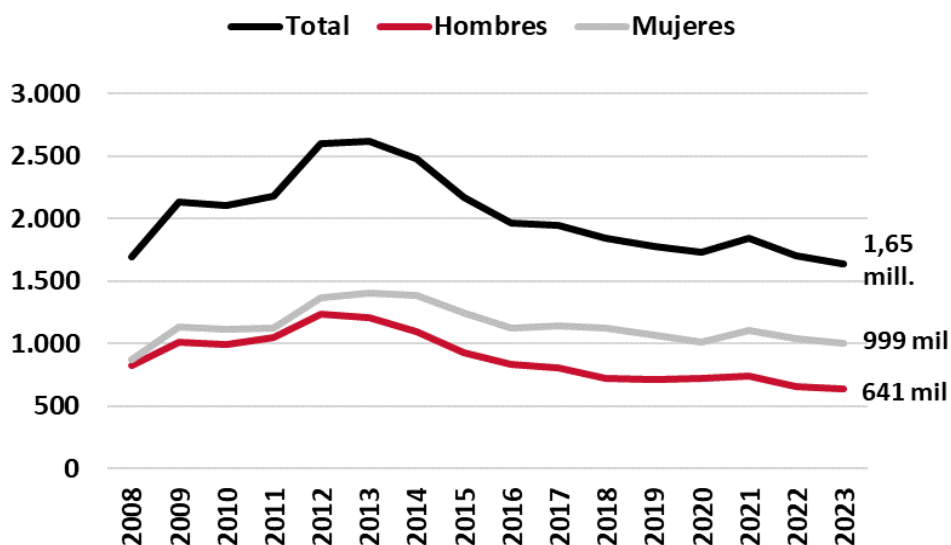


Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

El 7,8% de los ocupados sufren subempleo por insuficiencia de horas

Respecto a la última variable, los **ocupados subempleados**, cabe destacar una **tendencia progresiva a la baja durante la última década** (G2). Así, el máximo de la serie analizada se localiza en 2013, cuando se registraron hasta un total de 2,61 millones de personas subempleadas -el 15% de los ocupados-, de los cuales un 53,6 % eran mujeres (1,40 millones) y el 46,4% hombres (1,21 millones). Su explicación guarda relación con el periodo de depresión económica tras la crisis de 2008 y la elevada precariedad que trajo consigo la reforma laboral de 2012.

G2 – Personas ocupadas subempleadas por sexo
 Miles de personas (promedio anual). 2008-2023



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

En el último año, su incidencia ha sido menor, y los **1,64 millones de subempleados existentes representan un 7,8% del total de ocupados**. Por sexos, sigue existiendo más **mujeres** con un número insuficiente de horas, hasta **999 mil**, lo que supone **una cuota del 10,2% del total de las ocupadas**; mientras que en el caso de los **hombres la cifra absoluta desciende a 641 mil**, con una proporción sobre el total de ocupados menor, del 5,7%.

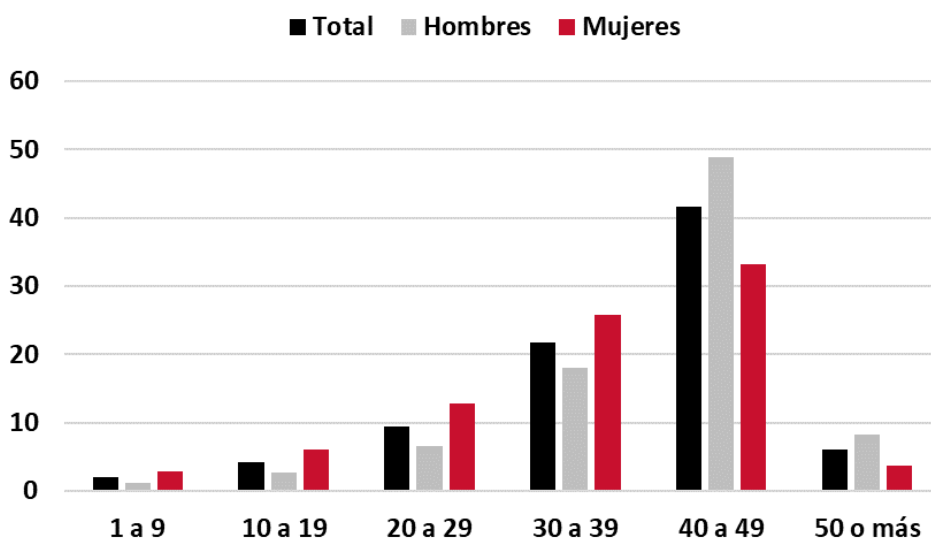
La mitad de los ocupados trabajan más de 40 horas semanales

El desproporcionado número de personas infrautilizadas dentro de nuestro mercado laboral coexiste con un porcentaje importante de la población trabajadora que soporta jornadas excesivas e interminables. Así, **casi la mitad de trabajadores y trabajadoras (el 47,8%) presentan jornadas efectivas semanales por encima de las 40 horas (G3)**.

En concreto, en **2023 hasta 8,7 millones de ocupados declararon dedicar entre 40 y 49 horas semanales efectivas** en el momento en el que fueron encuestados, **mientras que casi 1,3 millones aseguraron trabajar más de 50 horas**. Por sexos, el 57,2% los hombres trabajaron más de 40 horas semanales, frente al 36,9% de las mujeres.

Por tanto, estos datos constatan que **no hay un problema de falta de oportunidades o empleo para combatir la insuficiencia de horas de trabajo** que sufren muchos ocupados (en su mayoría mujeres), **sino una ineficiente y sexista distribución de las mismas**. Las largas jornadas de trabajo que registran muchos hombres solo se sostienen omitiendo su responsabilidad en las tareas de la esfera privada del hogar. Todo ello reclama una estrategia conjunta y coordinada orientada a reducir progresivamente las horas semanales de trabajo a jornada completa sin penalización salarial, a la vez que se promueve un aumento del número de horas trabajadas por las personas ocupadas que sufren subempleo.

G3 – Número de horas efectivas trabajadas a la semana
Distribución porcentual por sexo (promedio anual). 2023



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

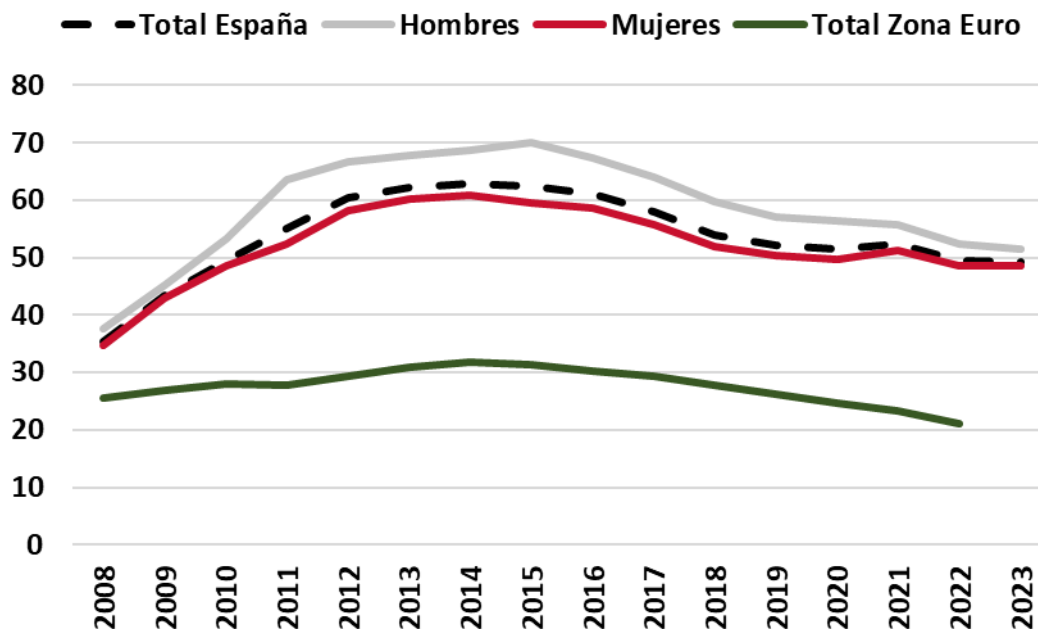
La mitad de los empleos a tiempo parcial son involuntarios

Por otra parte, en términos contractuales, el problema del subempleo se concreta en el número de **personas que trabajan a tiempo parcial por el hecho de no poder encontrar un empleo a tiempo completo**, lo que comúnmente se denomina como **parcialidad involuntaria (G4)**. En este sentido, la comparativa respecto al promedio europeo deja a España en una posición muy desfavorable: **un 49,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial lo hacen de manera involuntaria en nuestro país**, mientras **el promedio de la Zona Euro es de apenas un 21,1%** (2022, último dato disponible).

En la clasificación por sexo, tanto hombres como mujeres muestran un porcentaje similar, del 51,5 y 48,5%, respectivamente. **No obstante, el 72,6% de las personas subempleadas son mujeres**, debido a que son aquellas las que, de manera muy mayoritaria, desempeñan los trabajos a tiempo parcial (el 74,2% del total).

Por tanto, existe un notable **sesgo de género en cuanto al impacto de este fenómeno**, generando **desigualdades de diversa índole**, desde el freno que sufren las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional, hasta la existencia de una brecha salarial respecto a las rentas del trabajo y pensiones contributivas recibidas, dada las diferencias en las tasas de parcialidad y, por tanto, del nivel total de cotizaciones.

G4 – Tasa de parcialidad involuntaria
Porcentaje (promedio anual). España y Zona Euro, 2008-2023



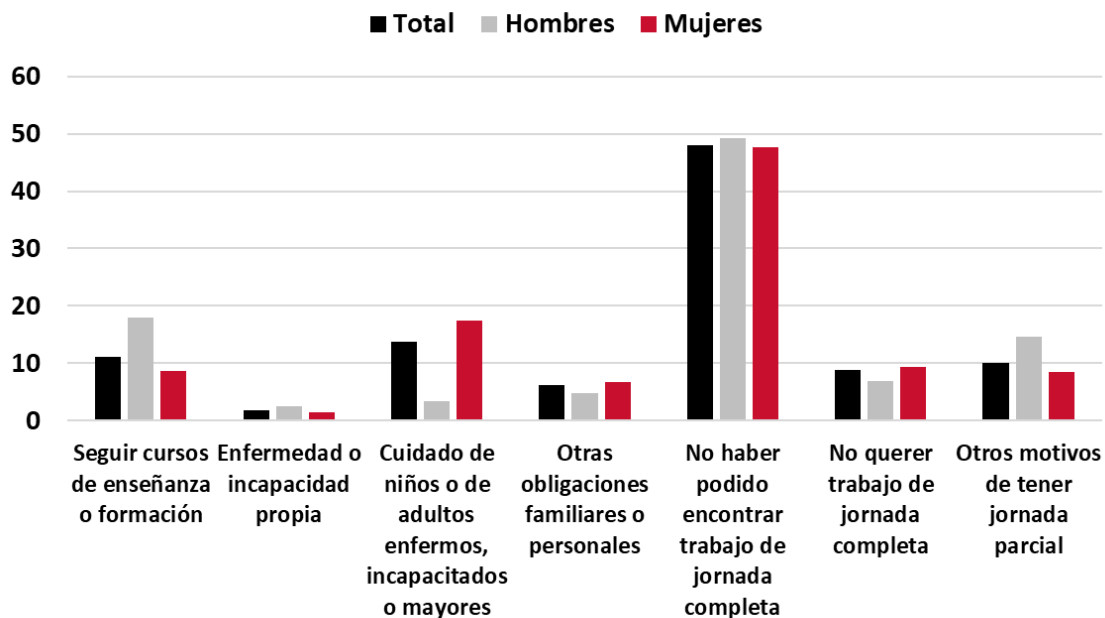
Fuente: SEC UGT a partir de EPA (INE) y Eurostat.

Los trabajos domésticos y de cuidados recaen sobre las mujeres, obligándolas a trabajar a tiempo parcial

Por su parte, si se amplía el foco de los motivos que explican la parcialidad (G5), más allá de la falta de oportunidades para trabajar a jornada completa, se constata como el grado de involuntariedad efectivo es aún mayor. **El 20% de las personas ocupadas a tiempo parcial lo son por razones de cuidados (a niños, adultos enfermos o personas mayores) u obligaciones familiares**, lo que podemos definir como **tasa de parcialidad por cuidados**. Sumando ambos ratios, se puede afirmar que **casi el 70% de la parcialidad (1,9 millones de ocupados a tiempo parcial) se define por factores no elegidos libremente por los propios trabajadores y trabajadoras, bien por razones de mercado o por obligaciones domésticas**.

Sin embargo, la **injusta división sexual del trabajo** hace que las mujeres vuelvan a ser las más perjudicadas: **hasta un 25% de las empleadas a tiempo parcial lo son por la obligación de desempeñar los trabajos domésticos, un porcentaje que desciende al 8,2% en el caso de los hombres**, tres veces menos. Si medimos la desigualdad en el desempeño de estas tareas en términos de horas dedicadas al día, según la última Encuesta de Condiciones de Trabajo (2021)², **las mujeres destinan, en promedio, hasta 2h y 6 min más que los hombres**.

G5 – Razones del trabajo a tiempo parcial
Porcentaje por sexo, 2023



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

² Se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645>

Así, mientras que el segundo principal motivo de las mujeres para trabajar a tiempo parcial se define por el desempeño de tareas asociadas a la esfera privada/doméstica; **en el caso de los hombres, se explica por razones de formación** (en un 18%), lo que nuevamente les concede ventajas comparativas en el mercado de trabajo frente a las mujeres, que quedan relegadas, en muchos casos, a una posición subalterna dentro del mismo.

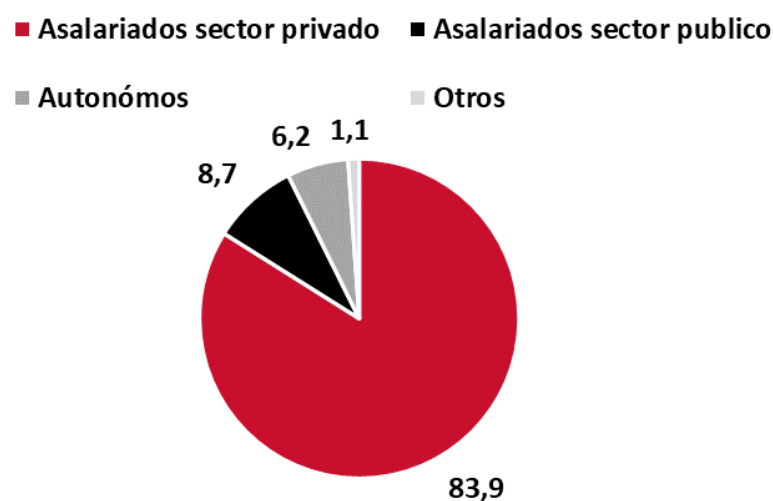
Por ello, **hablar del subempleo en nuestro país tiene que ir ligado, necesariamente, a abrir el debate sobre el modo en el que se distribuyen las horas de todos los trabajos**, tanto de aquellos visibilizados y remunerados en la esfera productiva como de los comúnmente invisibilizados y desarrollados en el ámbito doméstico, imprescindibles no solo para sustentar el propio mercado de trabajo, sino para garantizar y hacer posible el desarrollo pleno de la propia vida.

2. Radiografía del subempleo en España

Tras un primer análisis agregado sobre el impacto, la evolución y los factores que explican el subempleo en España, en este apartado se expone **un estudio más pormenorizado de los perfiles socioeconómicos que más sufren este problema**, así como su incidencia a nivel sectorial y territorial.

Para ello, se utilizan los microdatos trimestrales de la EPA para el año 2023 (calculando el promedio entre todos los trimestres) y se acota el análisis al conjunto de personas asalariadas mayores de 16 años de los sectores público y privado que sufren subempleo, lo que supone –en promedio anual– un total de **1,520 millones de personas trabajadoras, el 92,6% del total de subempleados ocupados estimados** (1,641 millones).

G6 – Personas ocupadas subempleadas por situación profesional



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

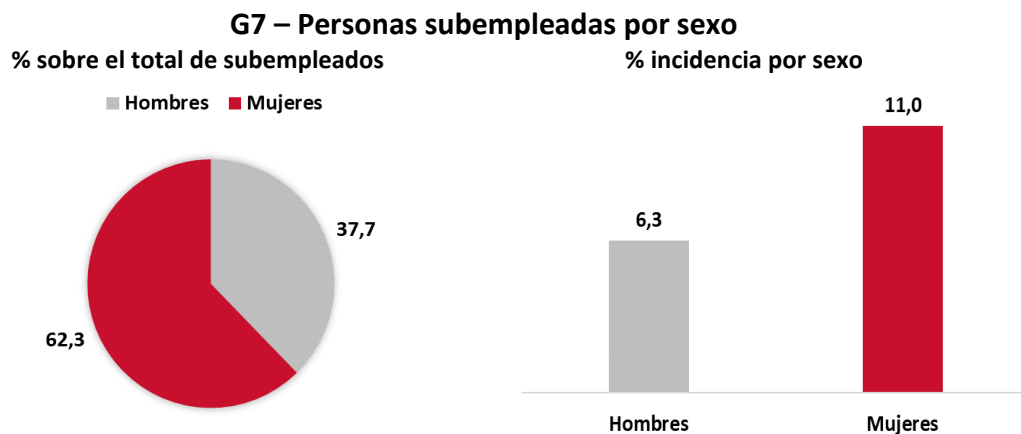
Así, como se observa en el gráfico G6³, se excluye del análisis a autónomos (102 mil personas, el 6,2%) y otros grupos como empresarios con asalariados, miembros de una cooperativa o personas que ayudan en la empresa o negocio familiar (entre todos solo representan un 1,1%).

La razón es verificar **en qué medida la insuficiencia de horas depende de una elección discrecional impuesta por el empleador** (y no autoimpuesta, como pudiera darse entre las personas autónomas), siendo en la mayoría de los casos de origen privado (el 83,9% son asalariados privados). Por su parte, en la mayoría de los casos se estudiarán **dos indicadores**: por un lado, la distribución del total de subempleados por las distintas categorías analizadas; y, por otro, el **grado de incidencia** dentro de la misma, es decir, el peso que ocupa el subempleo sobre el total de asalariados de cada categoría.

Perfil más frecuente

Un 11% de las mujeres asalariadas están subempleadas

Una vez explicadas las cuestiones metodológicas, la primera categoría que se analiza es el subempleo según sexo. Así, en sintonía con los datos a nivel ocupacional, se observa un evidente **sesgo de género: un 62,3% de las personas asalariadas en situación de subempleo son mujeres** (un total de 946 mil), mientras un 37,7% se corresponden con hombres (573 mil). Más allá de la diferencia en términos absolutos, **el grado de incidencia también es superior en el caso de las mujeres, pues hasta un 11% de las asalariadas sufren este problema**, casi el doble que en el caso de los hombres (6,3%).



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

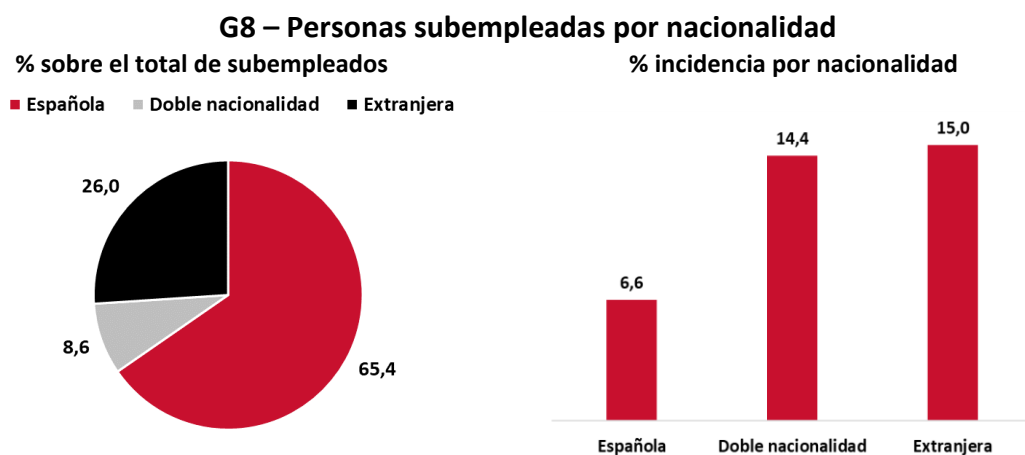
La población extranjera, la más afectada por el subempleo

Si atendemos a la nacionalidad, los asalariados con nacionalidad española, a pesar de representar un 81% del total del total, solo presentan una cuota del 65,4% de los trabajadores y trabajadoras subempleadas. En contraste, los porcentajes se invierten en

³ Todos los gráficos correspondientes a este punto hacen referencia al año 2023 y se muestran en porcentajes.

el caso de la **población extranjera, que suponen un 14,2% de los asalariados y asalariadas, pero acumulan casi un cuarto del total de subempleados**. En tercer lugar, las personas con doble nacionalidad representan el 8,6% de los mismos.

Por nivel de incidencia, la población extranjera o con doble nacionalidad registran porcentajes similares (15% y 14,4% respectivamente), más del doble que en el caso de las personas españolas (6,6%). Así, estos datos muestran que, como también se constata con otros indicadores que miden la precariedad (nivel salarial, temporalidad, etc.), **la insuficiencia de horas involuntaria afecta en mayor medida a las personas de nacionalidad no española**.



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE

El 41,9% de las personas subempleadas tienen menos de 30 años

Por grupos de edad, se constata cómo **buena parte de las personas asalariadas subempleadas se concentran entre la población joven trabajadora (16-29 años), que representan un 41,9% del total** (la mitad, un 51,3%, si incorporamos la siguiente franja, entre 30 y 34 años), siendo los **jóvenes de entre 20 y 24 años los que mayor porcentaje acumulan** (hasta el 16,2% del total). A partir de los 35 años, el porcentaje de distribución del número de subempleados desciende progresivamente.

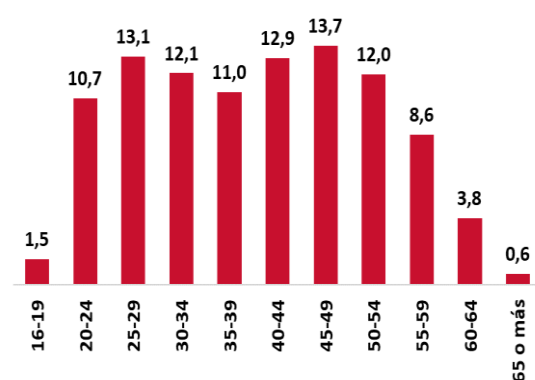
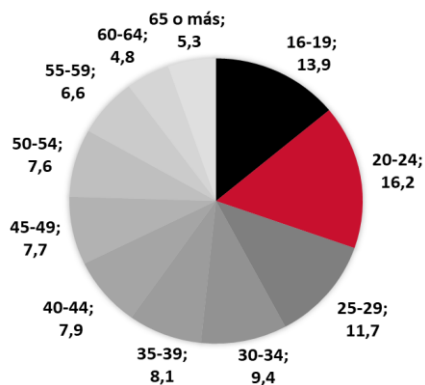
Sin embargo, no **se extraen las mismas conclusiones al medir el grado de incidencia por grupos**, en tanto **el mayor porcentaje se concentra en franja de edad de entre 45 y 49 años, con un 13,7%**. Además, si agrupamos a las personas de mediana edad (entre 40 y 59 años), **el porcentaje de incidencia (11,8%) es similar al de la población joven (11,9%)**, excluyendo al grupo de 16 y 19 años (que apenas representan un 5% de los subempleados jóvenes).

De todo ello se extrae que, si bien el subempleo se concentra, en términos absolutos, en la población trabajadora de menor edad, **ningún grupo poblacional, salvo en los últimos años previos a la jubilación, presenta pocas posibilidades de tener un empleo con un número insuficiente e indeseado de horas**.

G9 – Personas subempleadas grupos de edad

% sobre el total de subempleados

% incidencia por grupo de edad

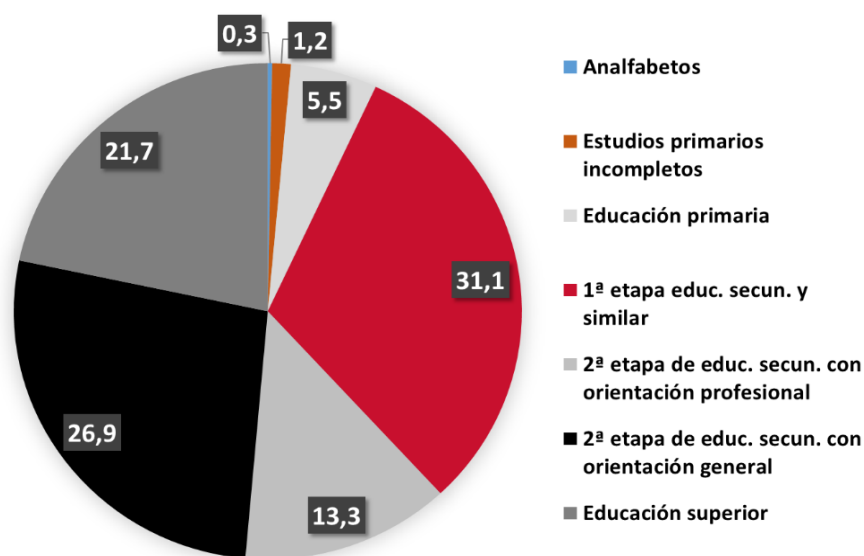


Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

A mayor formación, menor probabilidad de sufrir subempleo

Por niveles de formación, **los trabajadores y trabajadoras con la primera etapa de educación secundaria completada representan el 31,1% de los subempleados**, siete puntos por encima de su representatividad en el conjunto de asalariados (24,1%); una diferencia que se aprecia con mayor intensidad en las personas con formación en la **segunda etapa de educación secundaria (con orientación general)**, que suponen el 26,9%, lo que se traduce en una brecha de 12 puntos sobre su cuota sobre asalariados. En contraposición, los trabajadores y trabajadoras con el nivel máximo de formación - **educación superior**-, si bien representan el tercer mayor porcentaje de subempleados, con el 21,7%, se encuentran por debajo de su peso sobre el total de las personas asalariadas (32,9%).

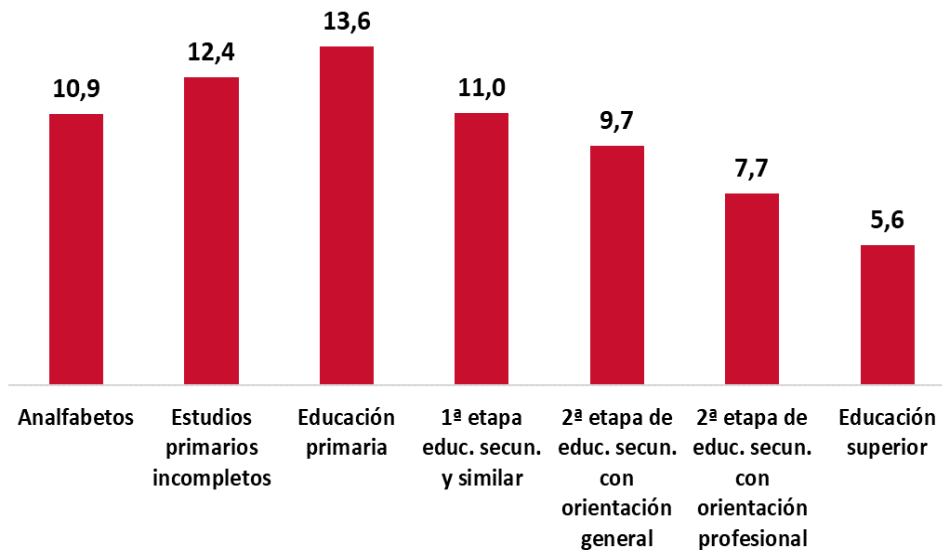
G10 – Distribución personas subempleadas por nivel de formación, % sobre el total de subempleados



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Sin embargo, el grado de incidencia relativa del subempleo dista de su distribución en términos absolutos. Así, **los menores niveles de formación, hasta educación primaria incluida, representan prácticamente los porcentajes más altos de afectación**. A partir de ese nivel, el grado de incidencia disminuye progresivamente. Por ello, **existe una correlación inversa entre el nivel de formación y la posibilidad de sufrir subempleo**.

G11 – Incidencia personas subempleadas por nivel de formación
 % subempleados sobre el total de asalariados de cada grupo

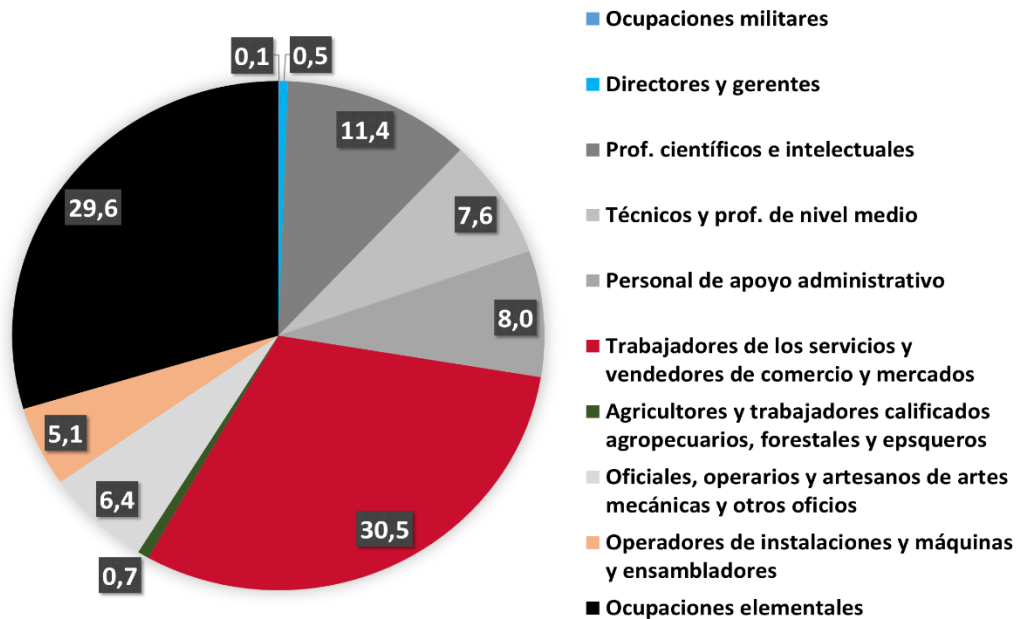


Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Las ocupaciones elementales, las más castigadas por el subempleo

En el análisis por tipo de ocupación, **el 60% de las personas subempleadas se ubican en la categoría de ‘trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores’ (30,5%) y ‘ocupaciones elementales (29,7%)**, con una mayor representatividad que la que ostentan sobre el empleo asalariado total (del 20,6 y 13,9 %, respectivamente). Por su parte, la ocupación de **‘técnicos y profesionales científicos e intelectuales’ representa el tercer mayor porcentaje de subempleados (11,4%)**, aunque en este caso, se sitúa por debajo del peso que registra sobre el empleo total (19,9%).

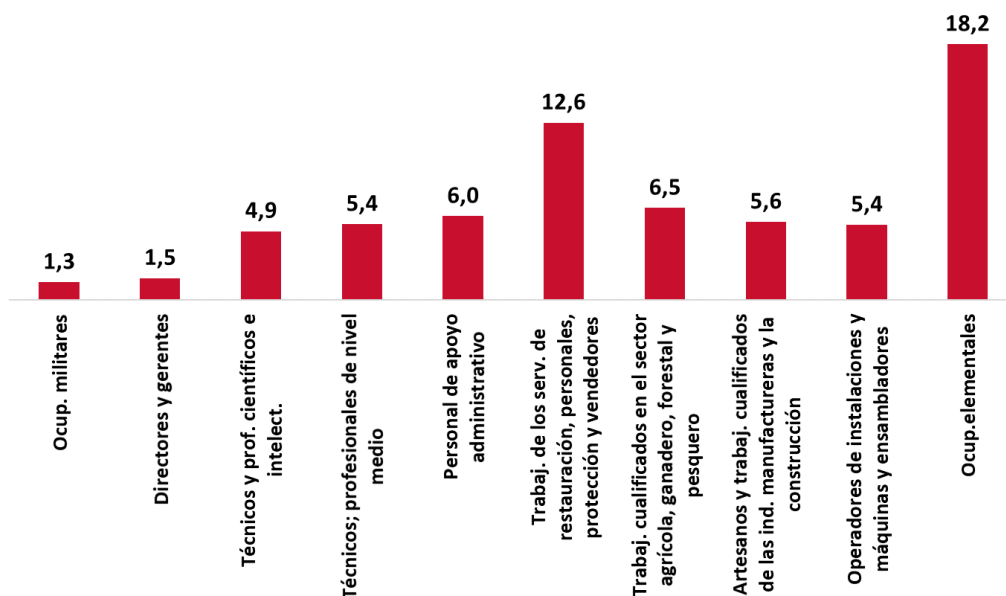
G12 – Distribución personas subempleadas por ocupación
% sobre el total de subempleados



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Las dos ocupaciones que acumulan mayor número absoluto de subempleados son las mismas que presentan mayor nivel de incidencia, aunque invirtiéndose las posiciones: el 12,6% de los ‘trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores’ sufren subempleo, un porcentaje que se dispara al 18,2% para ‘ocupaciones elementales’.

G13 – Incidencia personas subempleadas por ocupación
% subempleados sobre el total de asalariados



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Además, ambas prácticamente duplican o triplican, respectivamente, el tercer mayor porcentaje de incidencia (6,5%), que se corresponde con los ‘trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero’.

Todo ello supone que la precariedad por estar subempleado se concentre en un tipo de ocupaciones muy específicas y relacionadas entre sí por factores en común, en tanto incluyen actividades relacionadas con los trabajos de limpieza, domésticos y de cuidados, **altamente feminizadas y orientadas a la prestación de servicios por un número de horas reducido y/o variable**. Igualmente, se trata de ocupaciones que suelen estar vinculadas a **niveles formación bajos**, o que al menos no requieren una formación muy específica o avanzada.

Los temporales por circunstancias de producción registran la mayor incidencia de subempleo

Por otra parte, según la modalidad contractual, dos tercios (**el 65,9%**) de las personas **subempleadas** (un total de un millón) **tienen un contrato indefinido**, a pesar que suponen el 82,9% del empleo total. En sentido contrario, las **personas con contrato temporal** (el 17,1% del empleo asalariado) **acumulan el 34,1% del subempleo**. De todo ello, se deriva **un desigual nivel de incidencia** según estas dos modalidades, **que asciende al 17% en el caso de los temporales y al 6,8% por parte de los indefinidos**. Así, el grado de **antigüedad en la empresa cobra una especial relevancia**: las personas subempleadas presentan una media de 4,8 años, lejos de los 10,3 años que registran, en promedio, las que no padecen esta situación.

Dentro del grupo de indefinidos también se observan diferencias notables: **los permanentes**, que acumulan la mayor parte del empleo asalariado de este tipo (en torno al 90%), y, por ende, del número de subempleados, presentan una **incidencia del 6,3%, que supone 10,7 puntos menos que en el caso de los fijos discontinuos**, una modalidad que ha ganado peso tras la reforma laboral de 2021 (el stock absoluto ha crecido un 83% respecto a 2021), en la medida que ha absorbido buena parte de los contratos en modalidad temporal, especialmente de la modalidad de obra y servicio (toda vez que la reforma ha eliminado la posibilidad de contratación bajo esta modalidad, si bien la vigencia de algunos contratos puede extenderse hasta 2025.).

En sintonía, **la contratación temporal presenta un nivel de incidencia idéntico al que registran los fijos discontinuos, aunque también se detectan diferencias por grupos**. Las modalidades vigentes tras la reforma (aunque con cambios en la normativa⁴), como los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de un trabajador, acaparan un 40% del total de subempleados temporales, con una incidencia del 18,8 (el máximo en esta categoría) y 12,6%, respectivamente. Por su parte, **los asalariados por obra y servicio** (552 mil en 2023) registran la segunda mayor cuota en términos absolutos y de incidencia; mientras que los empleados en contratos de aprendizaje o

⁴ Para un mayor detalle de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2021, se puede consultar el siguiente análisis publicado por el Servicio de Estudios de UGT: <https://servicioestudiosugt.com/real-decreto-ley-32-2021-reforma-laboral/>

formación (en la actualidad, subsumidos bajo la denominación de contratos formativos, en alternancia o para la obtención de la práctica profesional) presentan los niveles más reducidos en ambos baremos. Por último, destaca hasta el 15% de asalariados y asalariados estacionales o de temporada que se encuentran subempleados, otra modalidad que también ha ido derivando en nuevos contratos fijos-discontinuos.

En cuanto al subempleo según **el tipo de jornada**, si bien el contrato a **tiempo parcial representa la figura más representativa de este problema**, suponiendo dos tercios del mismo y con una incidencia del 40%, **no es desdeñable el número de empleados y empleadas a tiempo completo que también sufren un número insuficiente e involuntario de horas, alcanzado -en promedio- las 526 mil personas en 2023**. Esto pone de relieve la necesidad de acometer medidas que también supongan una redistribución más justa de las horas entre los empleados y empleadas a jornada completa.

T1 – Personas subempleadas por tipo de contrato y jornada
Porcentajes⁵, 2023.

Contrato	Distribución porcentual	Incidencia por cada categoría
Tipo de contrato		
Indefinidos	65,9	6,8
Permanentes	89,2	6,3
Discontinuos	10,8	17,0
Temporales	34,1	17,0
Por circunstancias de la producción	22,2	18,8
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	18,4	12,6
Para obra o servicio determinado	17,2	16,2
Estacional o de temporada	6,6	14,8
Aprendizaje/formación	3,4	9,3
Tipo de jornada		
Completa	34,6	3,4
Parcial	65,4	39,5

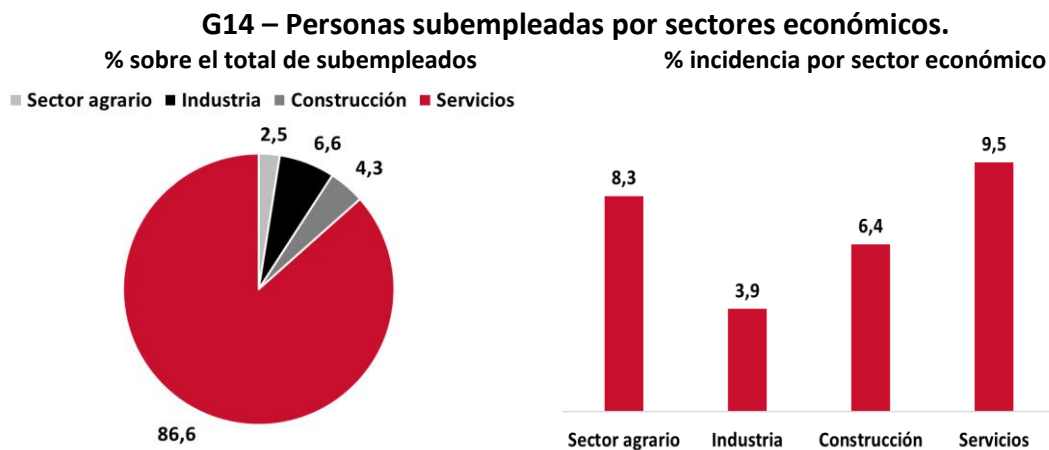
Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

⁵ Los datos de distribución absoluta de las diferentes modalidades contractuales indefinidas y temporales muestran el porcentaje sobre el total de personas subempleadas indefinidas y temporales, respectivamente. En el caso del grupo de temporales, el sumatorio de todos ellos no representa el 100% puesto que solo se incorporan las modalidades contractuales más relevantes.

Incidencia sectorial

El 86% del subempleo tiene lugar en el sector servicios

El fenómeno del subempleo tiene una localización sectorial muy concreta: **el 86% del mismo se concentra en el sector servicios, que además presenta el mayor grado de incidencia, pues afecta prácticamente a 1 de cada 10 personas asalariadas. La industria**, que supone el 14,4% del empleo asalariado (el segundo mayor porcentaje, detrás del sector servicios, con el 77%), solo concentra al 6,6%, además de presentar el menor grado de incidencia. En términos absolutos, la **construcción y el sector agrario** registran los niveles más bajos (acorde a su menor peso en el empleo), con 65 y 38 mil personas subempleadas, si bien en el segundo caso se registra una incidencia cercana al sector servicios.



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Como consecuencia, **las seis primeras ramas de actividad por número de personas subempleadas pertenecen al sector servicios, acumulando hasta dos tercios del total (T2)**. En este grupo, destaca sobremanera la rama de **‘actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o producción de bienes y servicios para uso propio’**, en tanto registra el mayor nivel de incidencia de toda la lista, con un 31,8%. Un dato que guarda relación con lo observado anteriormente, en tanto se trata de una actividad eminentemente feminizada y relacionada con ocupaciones elementales y niveles de formación inferiores.

Cabe destacar el caso de **hostelería**, que registra el **segundo mayor número de personas subempleadas (209 mil) y el cuarto mayor nivel de incidencia (14,7%)**. Se trata, a su vez, de uno de los mejores ejemplos de la ineficaz organización de las horas de trabajo, pues se trata de una rama donde **el subempleo convive históricamente con un uso fraudulento de las horas extras, dos realidades que, si bien aparecen antagónicas, acaban complementándose y generando elevada precariedad entre la clase trabajadora**. Y por último, resaltar también la **‘rama de actividades administrativas y servicios auxiliares’** y la de **‘actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento’**, en tanto registran el segundo (16,5%) y tercer (15,8%) mayor nivel de incidencia.

T2 – Personas subempleadas por rama de actividad
Números absolutos y porcentajes

Rama de actividad	Nº absoluto	% Distribución	% Incidencia
Comercio al por mayor y al por menor, reparacion de vehiculos de motor,etc.	220.453	14,5	9,1
Hosteleria	209.782	13,8	14,7
Act. de los hogares como empleadores de personal domestico o prod. de ByS s para uso propio	184.383	12,1	31,8
Act. administrativas y serv. auxiliares	160.617	10,6	16,5
Act. sanitarias y de serv. sociales	130.709	8,6	7,1
Educacion	122.311	8,0	8,6
Industria manufacturera	90.133	5,9	3,9
Construccion	65.194	4,3	6,4
Transporte y almacenamiento	57.703	3,8	5,9
Admin. publica y defensa, s.social obligatoria	56.425	3,7	3,9
Activ. artisticas, recreativas y de entretenimiento	54.289	3,6	15,8
Act. profesionales, cientificas y tecnicas	41.629	2,7	5,0
Agricultura, ganaderia, silvicultura y pesca	38.008	2,5	8,3
Otros servicios	34.367	2,3	11,0
Informacion y comunicaciones	25.780	1,7	3,8
Actividades financieras y de seguros	12.844	0,8	3,0
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestion de residuos y descontaminacion	7.352	0,5	5,5
Act. inmobiliarias	4.686	0,3	5,1
Suministro eléctrico, gas, vapor y aire acondicionado	2.751	0,2	3,2
Industrias extractivas	730	0,0	2,4

Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

Incidencia territorial

El 60% de las personas subempleadas se concentran en cuatro Comunidades Autónomas

A nivel territorial (T1), las principales CCAA por volumen de empleo asalariado (Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana) agrupan el 60,4% del total de personas subempleadas. Dentro de este grupo, destaca negativamente Andalucía, con una mayor representatividad del subempleo (19,4%); y, favorablemente, Cataluña, pues a pesar de aportar el mayor número de trabajadores y trabajadoras, registra el menor porcentaje de subempleados sobre el total (11,4%).

En sentido negativo, Galicia, Castilla La-Mancha, Región de Murcia, Extremadura, Asturias, Ceuta y Melilla también presentan porcentajes sobre el total de subempleados superiores al registrado sobre el empleo asalariado total:

Por grado de incidencia, hasta 10 Comunidades Autónomas presentan niveles por encima de la media nacional (8,5%), alcanzando los porcentajes más altos Extremadura (13,3%), Ceuta (11,2%) y Andalucía (10,4%). Nuevamente, Cataluña destaca positivamente por tener el porcentaje de incidencia más reducido, de un 5,5%.

T3 – Personas subempleadas por Comunidad Autónoma
Números absolutos y porcentajes

Comunidad Autónoma	Nº absoluto	% Distribución subempleo	% empleo asalariado	% Incidencia
Andalucía	294.553	19,4	15,8	10,4
Comunidad de Madrid	260.254	17,1	16,3	9,0
Comunidad Valenciana	190.551	12,5	10,6	10,0
Cataluña	173.031	11,4	17,5	5,5
Galicia	80.704	5,3	5,2	8,7
Castilla y León	69.242	4,6	4,7	8,3
Pais Vasco	68.952	4,5	4,7	8,2
Castilla-La Mancha	68.658	4,5	4,2	9,2
Canarias	64.265	4,2	4,8	7,5
Región de Murcia	55.104	3,6	3,2	9,8
Extremadura	45.444	3,0	1,9	13,3
Aragón	37.646	2,5	2,9	7,3
Islas Baleares	30.734	2,0	2,8	6,1
Asturias	29.670	1,9	1,8	9,1
Navarra	18.948	1,2	1,4	7,6
Cantabria	16.406	1,1	1,2	7,7
La Rioja	10.551	0,7	0,7	8,8
Ceuta	2.906	0,2	0,1	11,2
Melilla	2.528	0,2	0,1	9,9

Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

No obstante, cabe señalar que las diferencias observadas entre Comunidades Autónomas están determinadas por la estructura económica y de empleo predominante en cada territorio. Por ello, acabar con el subempleo, más allá de estudiar

posibles modificaciones de la normativa laboral, implica también la necesidad de promover un modelo económico y territorial más cohesionado y equilibrado.

3. Consecuencias socioeconómicas

Una vez expuesta la evolución del subempleo, los factores que lo determinan y su distribución en términos poblacionales, sectoriales y territoriales, en este apartado se detallan algunas de las consecuencias más relevantes de este problema. En primer lugar, se aborda el impacto de padecer una **baja intensidad laboral** (en términos de horas trabajadas) sobre el nivel de ingresos, siendo uno de los principales factores explicativos de la **pobreza laboral**.

Como consecuencia, se observa también cómo el **pluriempleo** ha terminado consolidándose como una de las respuestas más frecuentes para luchar contra la insuficiencia de ingresos. En este sentido, se constata cómo los perfiles laborales más comunes de sufrir subempleo y pluriempleo comparten muchas similitudes, por lo que ambos fenómenos están directamente relacionados.

Por su parte, como la parcialidad involuntaria -bien por razones de mercado o por obligaciones domésticas y de cuidados- acaba mermando, en mayor proporción, la carrera profesional de las mujeres, también se abordan los **efectos del subempleo en materia de género**. Esto supone uno de los principales determinantes de la brecha salarial de género y la desigualdad en las pensiones percibidas.

Insuficiencia de ingresos

7,1 millones de personas asalariadas no ganan más del SMI anual

La **intensidad del trabajo** es uno de los componentes que acaban determinando el volumen anual de ingresos salariales de la clase trabajadora, por lo que presenta una **incidencia decisiva en los niveles de desigualdad y pobreza**. Así, aquellos y aquellas que sufren subempleo y/o no encuentran trabajo con cierta regularidad, acaban declarando, en la mayoría de casos, unos ingresos anuales insuficientes e inferiores a los percibidos por un trabajador fijo y a jornada completa durante todo el año.

Por ello, **eleva las horas de trabajo de quienes padecen subempleo**, en su mayoría mujeres, **o combatir la temporalidad** –que se ha reducido en 9,5 puntos a raíz de la reforma laboral, según datos de la EPA- suponen también **dos pilares básicos de la política salarial en nuestro país**, tan importantes si cabe como elevar el propio Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

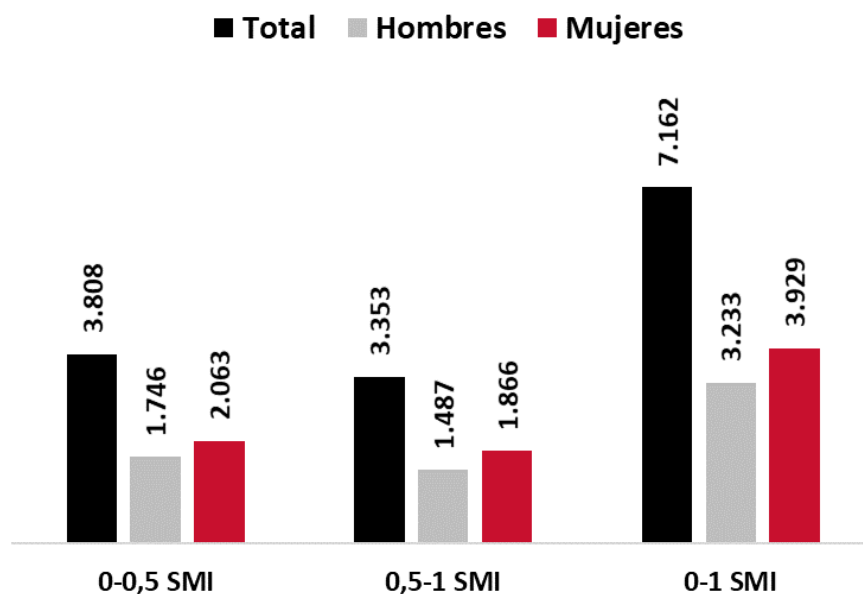
En este sentido, la realidad es que, a pesar de que el SMI se ha incrementado un 73,1% en los últimos 8 años, **muchas personas siguen sin alcanzar su importe equivalente a nivel anual y a tiempo completo**. Esto no se explica por un incumplimiento o fraude de las empresas (si bien existen ejemplos de ello), sino que es consecuencia directa de

padecer una baja intensidad laboral, lo cual acaba mermando la eficacia del SMI como instrumento para mejorar el bienestar de las personas más precarizadas.

En concreto, según las estadísticas proporcionadas por la Agencia Tributaria⁶, en 2022 (último dato disponible) hasta 3,8 millones de personas asalariadas declararon ganar entre 0 y 0,5 SMI en cómputo anual, esto es, menos de 7.000 euros; y otros 3,5 millones reportaron ganancias de entre 0,5 y 1 SMI anuales⁷, con un salario medio anual de 10.627 euros. **En conjunto, 7,1 millones de trabajadores y trabajadoras recibieron ingresos igual o inferiores al SMI anual**, de forma que más de un tercio (36,1%) de los asalariados y asalariadas presentan unos salarios -en términos anuales- insuficientes para escapar de la precariedad salarial.

En tanto esta estadística está directamente influida por la intensidad laboral, las mujeres vuelven a ser las más perjudicadas: **el 42,5% de las asalariadas no ganaron más de un SMI anual, un porcentaje que se reduce al 31,2% en el caso de los hombres.**

G15 – Personas asalariadas por tramo del SMI según sexo
Valor absoluto, 2022.



Fuente: SEC UGT a partir de Agencia Tributaria.

8 de cada 10 jóvenes ganan menos de 14 mil euros al año

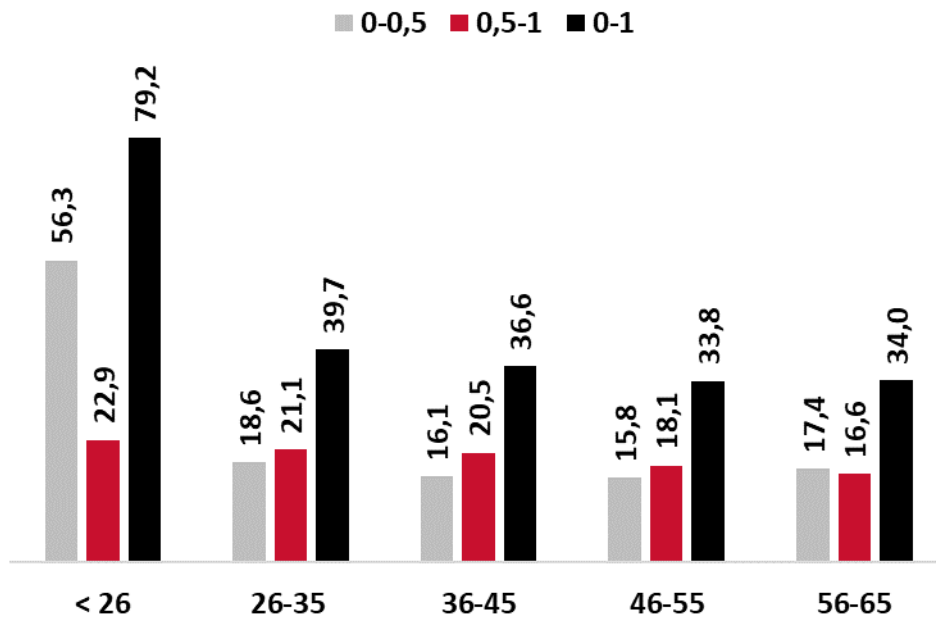
Los grupos de edad con menos ingresos también coinciden con los identificados por padecer mayor subempleo, **siendo las personas más jóvenes las más perjudicadas**, aunque en este caso también influye sobremanera la elevada temporalidad que padecen, históricamente por encima de la media nacional, a pesar de la mejora inducida por la reforma laboral. En este sentido, **casi 8 de cada 10 menores de 26 años no**

⁶ Los datos publicados por la Agencia Tributaria provienen de las declaraciones anuales de retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo (modelo 190).

⁷ En 2022, el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual, se situó en 14.000 euros.

declaran ingresos superiores al SMI anual (G17), y hasta el 56% acumula entre 0 y 0,5 SMI. Este porcentaje se va reduciendo conforme avanzamos por grupos de edad, aunque cabe destacar que la incidencia sigue siendo elevada, pues desde los 26 hasta los 65 años al menos un tercio de las personas asalariadas no ingresa más de 14 mil euros.

G16 – Personas asalariadas por tramo del SMI según grupo de edad
Porcentajes, 2022.



Fuente: SEC UGT a partir de Agencia Tributaria

Pobreza laboral

Casi 2,5 millones de ocupados están en riesgo de pobreza

La cultura de bajos salarios, y especialmente la baja intensidad del empleo, provoca que tener un trabajo en nuestro país no elimine la posibilidad de estar en una situación de enorme vulnerabilidad. Así, hasta **un 11,9% de los trabajadores y trabajadoras** (Encuesta de Condiciones de Vida, con datos de renta de 2022) **está en riesgo de pobreza**⁸, lo que afecta a cerca de 2,5 millones de personas.

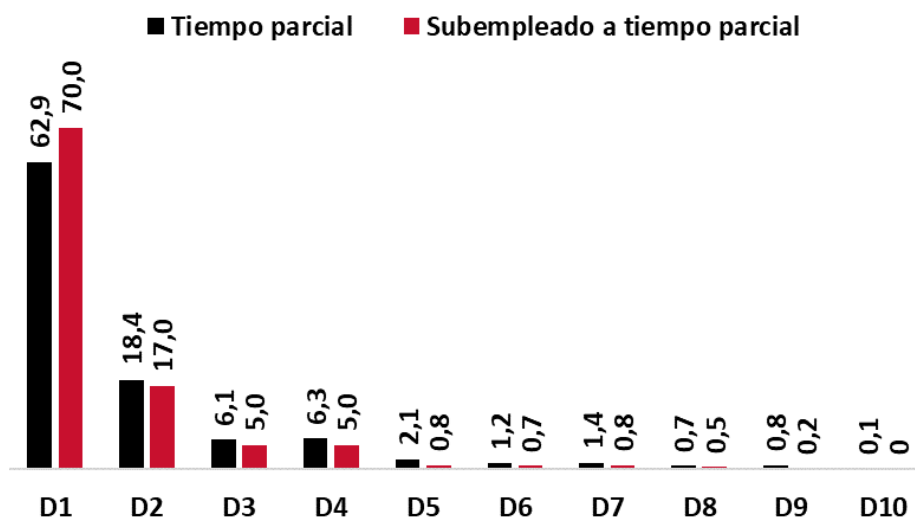
Además, se trata de **un porcentaje comparativamente alto respecto a Europa**, pues se sitúa 3,4 puntos por encima del promedio de la UE (en este caso, con datos de renta de 2021) y **supone el tercer dato más elevado después de Luxemburgo (12,9%) y Rumanía (14,3%)**. Igualmente, se erige como un problema estructural, pues en los últimos 10 años España registra ininterrumpidamente uno de los 5 porcentajes más altos en toda Europa.

⁸ Este indicador, homologable a nivel internacional, mide el porcentaje de ocupados de más de 18 años cuyo nivel de ingresos se sitúa por debajo del 60% de la mediana del país.

El trabajo a tiempo parcial, que un alto porcentaje no es elegido voluntariamente por el trabajador o trabajadora, explica buena parte de la pobreza laboral. En este sentido, y reforzando el análisis anterior, cabe resaltar cómo el salario promedio anual de los ocupados a tiempo parcial es de 12.049 euros, hasta 17.608 euros menos, un 59% menos que en el caso del promedio a jornada completa (Encuesta Anual de Estructural Salarial, 2021); pero además de registrar unos ingresos absolutos inferiores por realizar un número menor de horas, también existe una brecha de un 33% en el salario por hora recibido, que es de 11,59 euros a tiempo parcial, por 17,35 euros a tiempo completo.

En consecuencia, los asalariados y asalariadas a tiempo parcial se ubican en los deciles inferiores de ingresos: un 62,9% de los mismos se concentran en el primero y un 18,5% en el segundo (en acumulado, el 81,3%); una situación que se agrava si además de tener un empleo a tiempo parcial te encuentras subempleado, pues los porcentajes se elevan al 70 y 17%, respectivamente (G18).

G17 – Personas asalariadas a tiempo parcial (y subempleados) por decil de ingresos
Porcentaje, 2022.



Fuente: SEC UGT a partir de la EPA, INE.

Por todo lo expuesto, la tasa de riesgo de pobreza es significativamente mayor en el caso de los ocupados a tiempo parcial (21,2%), hasta 11,5 puntos más que para los ocupados a tiempo completo (9,7%), según datos de Eurostat. Una diferencia que, además, duplica prácticamente a la registrada -en promedio- en la UE, que asciende a 6,4 puntos (el riesgo de pobreza es del 7,1% a jornada parcial y del 13,5% a jornada completa).

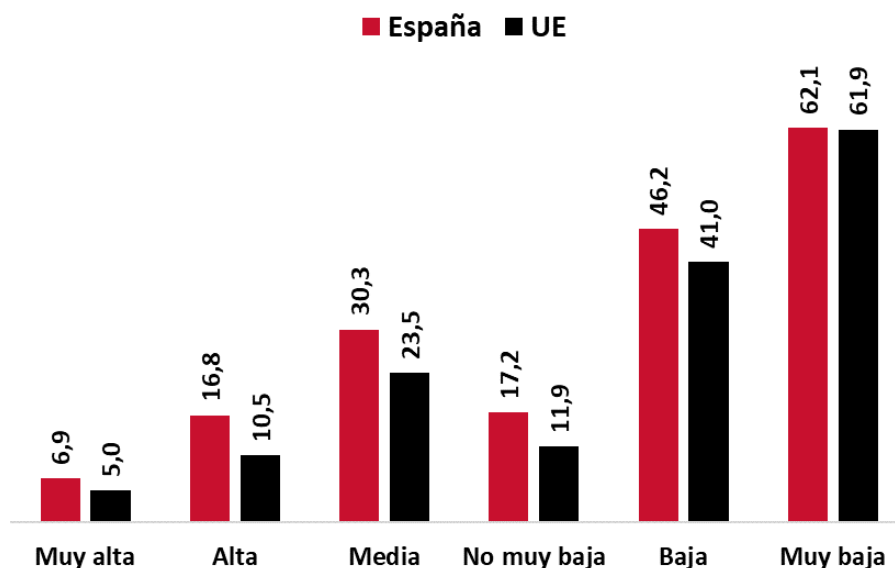
En añadido, al suponer las rentas salariales las principales fuentes de ingresos de la mayoría de familias, se observa también cómo la población (< 65 años) en riesgo de pobreza disminuye a medida que aumenta la intensidad laboral⁹ del hogar donde vive.

⁹ Indicador que proporciona Eurostat y que refleja el tiempo de trabajo de los miembros del hogar en actividad de trabajar en comparación con su máximo potencial.

Así, en 2022 **hasta un 62,1% de las personas que vivían en hogares con baja intensidad del trabajo** (tiempo de trabajo igual o inferior al 20% del trabajo potencial) **en España se encontraban en una situación de riesgo de pobreza**, prácticamente igual que en promedio de Europa (61,9%). En contraste, este porcentaje disminuye al 6,9% cuanto la intensidad laboral es elevada.

Por todo ello, **se constata cómo la escasez involuntaria de horas y, por ende, los bajos niveles de ingresos salariales, suponen uno de los factores decisivos que explican la pobreza laboral**, determinando también el bienestar de vida del conjunto del hogar. Así, combatir el subempleo supone también una política para mejorar los ingresos absolutos y el bienestar general de las personas más precarizadas, disminuyendo con ello las situaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad.

G18 – Personas en riesgo de pobreza según intensidad laboral del hogar
Porcentaje, 2022.



Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

Pluriempleo

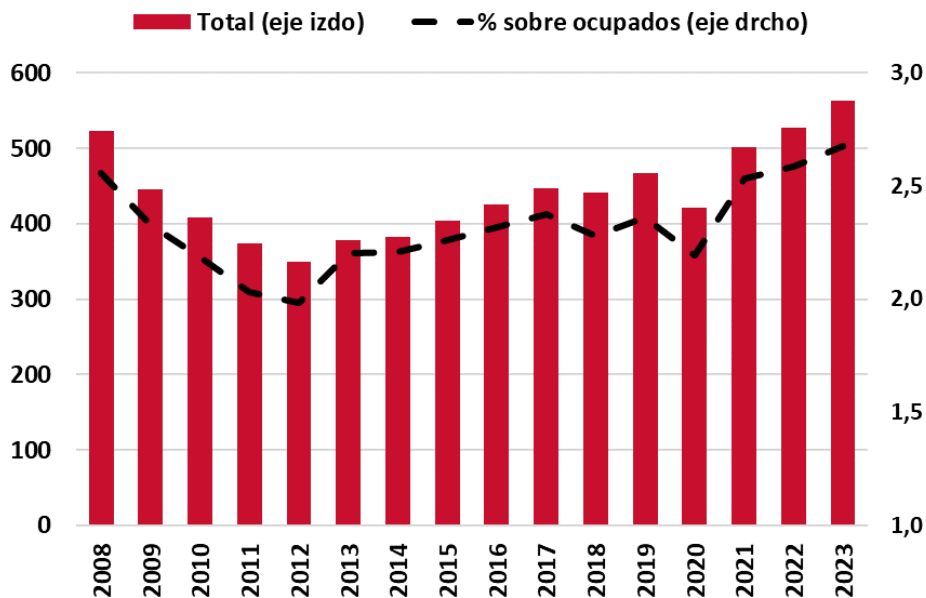
Las 562 mil personas pluriempleadas suponen el máximo de la serie

Como consecuencia de la escasez salarial vinculada a un número insuficiente de horas de trabajo, muchas personas precarizadas se ven abocadas a combinar más de un empleo para poder llegar a fin de mes. Este fenómeno se conoce comúnmente como **pluriempleo, y ha crecido casi de forma ininterrumpida en la última década**, con la excepción de 2018 (con un leve descenso, del -1,5% anual) y el primer año de pandemia (2020, cuando el número se redujo en casi un 10%).

Así, **en 2023 se registró un promedio de 562 mil ocupados que declararon tener un segundo empleo**, un 6,7% más que en 2022, siendo **el valor más elevado desde el**

comienzo de la serie (2008). En términos relativos, las personas pluriempleadas suponen un 2,7% del total de ocupadas, registrando también el porcentaje más alto, si bien en este caso no se aprecia una diferencia significativa respecto a otros años (la media de todo el periodo es de un 2,3%).

G19 – Número de personas ocupadas pluriempleadas
Volumen absoluto (miles) y porcentaje sobre total ocupados, 2023



Fuente: SEC UGT a partir de EPA, INE.

La EPA permite analizar también el perfil más frecuente de persona pluriempleada, el cual coincide en muchas variables con el perfil de trabajador o trabajadora subempleada, reforzando la idea de que un fenómeno es consecuencia del otro. En este sentido, al cierre de 2023, **la mayoría de personas con más de un empleo eran también asalariadas, concentrándose dos tercios del total en el sector privado (67,5%),** aunque también se detecta un volumen significativo en el sector público (16,8%), lo cual es legalmente posible siempre que no exista un conflicto de intereses entre ambos empleos. Por su parte, los autónomos suponen el tercer mayor porcentaje, con un 11,4%.

Dentro del grupo de personas asalariadas con más de un empleo, las **mujeres** vuelven a copar el mayor porcentaje (58% del total), mientras que, por grupos de edad, el pluriempleo se concentra en la población asalariada de **entre 35 y 49 años** (hasta un 42,5% sobre el total). Respecto a la modalidad contractual, un 84% de las personas pluriempleadas son **indefinidas** en su empleo principal, y dentro de categoría, el 91,4% son **permanentes** (por solo un 8,6% en el caso de los fijos discontinuos). Por tipo de jornada, el 58% tienen una **jornada a tiempo completo, muy por debajo del porcentaje que representa esta modalidad sobre el empleo total** (del 86,5%), lo que habla de la relevancia del contrato parcial a la hora de verse obligado a buscar un segundo trabajo.

En cuanto al origen del empleo principal, **casi 9 de cada 10 personas pluriempleadas** (en concreto, un 89,1%) **proviene del sector servicios,** concentrándose el 80% de los

casos en 9 ramas económicas (el resto presentan porcentajes inferiores al 5%). En este sentido, destaca especialmente **‘actividades sanitarias y de servicios sociales’**, que agrupa a 1 de cada 5 personas con más de un empleo, lo cual se explica, en muchos casos, por una combinación de trabajos en la sanidad pública y en la privada. No obstante, **el mayor nivel de incidencia tiene lugar en ‘actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o producción de bienes y servicios’**, donde un 8% de las personas asalariadas tienen un segundo empleo.

G20 – Personas pluriempleadas según la rama de actividad del empleo principal

Porcentaje sobre el total, 2023



Fuente: SEC UGT a partir de microdatos de la EPA (INE)

En cuanto a las **características del segundo trabajo** por nivel de ingresos, **éste suele ser asalariado en un 74,4% de los casos** (agrupando el sector privado el 65%) **y autónomo en un 21,4%**. La base de datos de la EPA también permite conocer las actividades más frecuentes de los empleos complementarios, que se suelen relacionar con **trabajos en el sector educativo (16,1%)**, especialmente en niveles de postsecundaria (6,6%); en el **sector sanitario (11,3%)**; **y en actividades remuneradas en los hogares (9,1%)**. En consecuencia, **existe también una complementariedad entre los empleos principales y los secundarios**, lo que puede estar influido por problemas de subempleo en el primero, promoviendo la búsqueda de un segundo trabajo (en muchas ocasiones, en el sector privado) para elevar los ingresos totales percibidos.

Brecha de género

Las mujeres cobran un 18,4% menos

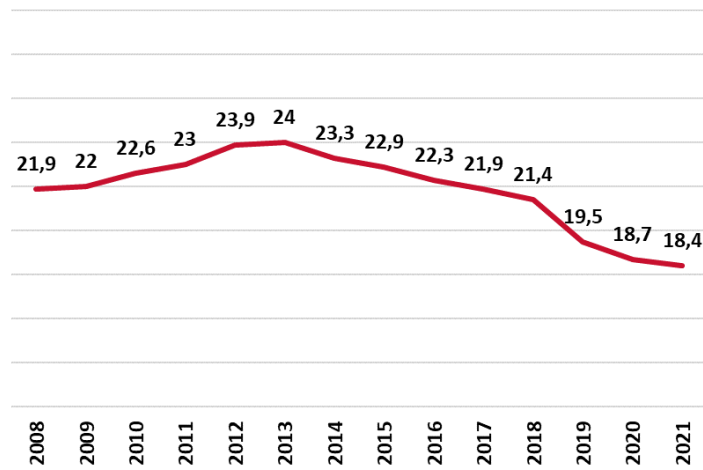
La **elevada incidencia de la parcialidad entre las mujeres** (ocupan tres de cada cuatro trabajos a tiempo parcial), **en su mayoría por razones involuntarias** (no encontrar empleo a tiempo completo) o de cuidados, genera una desigual inserción laboral

respecto a los hombres. Esto acaba determinando, en gran proporción, **la brecha salarial de género**.

Así, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022), **los ingresos anuales de las mujeres se sitúan un 18,4% por debajo del de los hombres**, lo que se traduce en 5.212,74 euros menos.

No obstante, cabe señalar que la brecha salarial de género se ha ido acortando progresivamente conforme el SMI ha ido aumentando (acumula un incremento del 73,1% desde 2016), en tanto supone un instrumento muy eficaz para aumentar el salario de las personas más precarizadas, entre ellas, las mujeres.

G21 – Evolución brecha salarial de género
Porcentaje, 2008-2021



Fuente: SEC UGT a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE.

La discriminación salarial tiene lugar con indiferencia del tipo de jornada. Así, siguiendo la misma fuente de datos, **a tiempo completo las mujeres reciben un salario anual un 8,3% inferior, porcentaje que se eleva al 9,6% en los empleos a tiempo parcial**. Una brecha que también se reproduce en términos de ganancia por hora, alcanzando el 4,9% a tiempo completo y el 12,9% a tiempo parcial.

En este sentido, **la mayor incidencia de la parcialidad en mujeres conlleva salarios absolutos inferiores** (al realizar menos horas remuneradas), mientras que las diferencias apreciadas incluso con el mismo tipo de contrato guardan relación con la **segregación de género por ocupaciones**, concentrándose las mujeres en aquellas con peores condiciones laborales y un número variable y reducido de horas. En este sentido, según datos del INE (2023), hasta un 42,8% de las mujeres empleadas lo hacen en ‘ocupaciones elementales’ y ‘servicios de restauración, personales, protección y vendedores’, por solo un 25,2% en el caso de los hombres.

La brecha en las pensiones de jubilación se amplía al 31%.

En línea con las desigualdades apreciadas a lo largo de la vida laboral, **se constata también una brecha de género en el importe de las pensiones recibidas**. Según el

último dato disponible (marzo 2024, Instituto Nacional de Seguridad Social), **las mujeres reciben un importe medio en la pensión de jubilación de 1.134 euros, un 31% menos que los hombres (1.648 euros).**

No obstante, cabe resaltar que la segunda parte de la reforma de las pensiones (RDL 2/2023), impulsada con acuerdo entre Gobierno y sindicatos, introduce modificaciones encaminadas a reducir la brecha de género causada por los factores señalados. Así, se amplió la cuantía del complemento de brecha de género (un 10% en 2024 y 2025, además de revalorizarse según el IPC) y se eliminó el coeficiente global de parcialidad, equiparando el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos cotizados necesarios para el reconocimiento de las pensiones.

4. Conclusiones y recomendaciones

La transición hacia una jornada semanal más corta debe servir para **abrir el debate sobre cómo se distribuyen las horas de trabajo**. En este sentido, las largas jornadas extenuantes que sufre parte de la población trabajadora tienen como contrapartida un problema acuciante de **subempleo** altamente feminizado, con una incidencia elevada entre la población joven y de mediana edad y concentrado en determinados territorios y ramas productivas que ya de por sí presentan otros factores persistentes de precariedad.

Además, el **contrato a tiempo parcial**, que en muchos países de nuestro entorno funciona de forma eficiente, en tanto se ajusta a las preferencias o disponibilidad de la persona trabajadora, en nuestro país **supone una modalidad contractual asociada a un notable nivel de involuntariedad**, bien por la imposibilidad de encontrar empleos a tiempo completo o por la necesidad de desempeñar tareas domésticas y de cuidados, asumidas en mayor proporción por las mujeres.

No obstante, se trata de una problemática que **no está exenta de afectar a otras capas de la población con condiciones laborales más estables**, en tanto también se registra un número notable de subempleados entre trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido y a tiempo completo.

La baja intensidad laboral genera que una parte de la clase trabajadora registre unos **ingresos insuficientes**, y en muchos casos inferiores, en términos equivalentes, al SMI anual a tiempo completo. Así, el número insuficiente e involuntario de horas de trabajo realizadas se presenta como un **factor decisivo en los niveles de desigualdad y pobreza en nuestro país**, condenando a muchos empleados y empleadas al **pluriempleo, un fenómeno que no ha parado de crecer en los últimos años**.

Las consecuencias del subempleo y los ingresos insuficientes tienen un **impacto desigual por sexo**, en tanto las mujeres copan casi tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial. Ello explica un porcentaje alto de la **brecha salarial y la desigualdad en las pensiones percibidas**, aspectos parcialmente corregidos tras los progresivos aumentos

del SMI y la implementación de determinadas normativas en la última reforma de las pensiones.

El análisis realizado a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE) de 2023 permiten confirmar estas conclusiones:

- En términos absolutos, **hasta 4,9 millones de personas en nuestro país están desempleadas o podrían trabajar más horas**, suponiendo el 20,5% de la población activa.
- El número de **personas subempleadas asciende a 1,64 millones**, de las cuales un 60% son mujeres.
- Hasta **8,7 millones de ocupados y ocupadas declaran dedicar entre 40 y 49 horas semanales** efectivas, mientras que casi 1,3 millones trabajan más de 50 horas.
- **Casi el 70% de la parcialidad** (1,9 millones de ocupados a tiempo parcial) es **impuesta** por razones de mercado o por obligaciones domésticas y de cuidados.
- **El 42% de las personas asalariadas subempleadas se concentran entre la población joven** (16-29 años).
- **Las 6 primeras ramas de actividad por número de personas subempleadas pertenecen al sector servicios.**
- La rama de **‘actividades de los hogares como empleados de personal doméstico o producción de bienes y servicios para uso propio’** presenta el **mayor nivel de incidencia** del subempleo, afectando a un 31,8% de los asalariados y asalariadas.
- La **hostelería** registra el **segundo mayor número de personas subempleadas y el cuarto mayor nivel de incidencia.**
- 6 de cada 10 personas subempleadas se concentran en las categorías de **‘trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores’** u **‘ocupaciones elementales’.**
- **Las principales comunidades autónomas por volumen de empleo asalariado** (Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana) **agrupan el 60,4% del total de personas subempleadas**
- El 65,9% de las personas subempleadas (un millón de personas) tienen un contrato indefinido, a pesar de que esta modalidad supone el 83% del empleo total.
- **Las personas con contrato temporal (el 17,1% del empleo asalariado) acumulan un tercio del subempleo.**

- **Los empleados y empleadas a tiempo parcial representan dos tercios del volumen de subempleados** (mientras que la incidencia asciende al 40%), aunque existen hasta 526 mil personas a tiempo completo que también sufren este problema.
- **7,1 millones de trabajadores y trabajadoras registran ingresos iguales o inferiores al SMI anual.**
- **La tasa de riesgo de pobreza se eleva al 21,2% entre las personas ocupadas a tiempo parcial**, hasta 11,5 puntos más que para los ocupados y ocupadas a tiempo completo.
- **Hasta 562 mil trabajadores y trabajadoras declaran tener un segundo empleo**, un 6,7% más que en 2022 y el valor más alto desde el comienzo de la serie.
- **Los ingresos anuales de las mujeres se sitúan un 18,4% por debajo del de los hombres**, mientras la brecha en las pensiones recibidas asciende al 31%

En cuanto al **terreno propositivo para combatir el subempleo y sus consecuencias**, existen numerosos aspectos complementarios y transversales que han de tenerse en cuenta, ya que los factores que determinan el problema escapan del análisis puramente económico. Entre ellos, se pueden destacar los siguientes **cinco ejes de actuación**.

- 1. Promover un cambio cultural que acabe con la división sexista de los trabajos:** que logre un mejor reparto de las horas de trabajo en el mercado laboral, corrigiendo la parcialidad excesiva que sufren las mujeres, a la vez que impulse un mayor equilibrio en la realización de las tareas reproductivas del hogar.
- 2. Impulsar cambios normativos que combatan la parcialidad involuntaria.** El contrato parcial debe constituir una herramienta de flexibilidad interna en las empresas que tenga en cuenta también de manera adecuada las necesidades y preferencias de las personas trabajadoras, algo que ahora no ocurre de manera suficiente en nuestro país. Por ello, se deben estudiar posibles modificaciones y restricciones a este tipo de contratación, fomentando e incentivando, por su parte, la contratación a tiempo completo.
- 3. Reducir de manera progresiva la jornada con el objetivo de implementar a medio plazo la jornada de 32 horas semanales.** Además de servir como palanca para la creación de empleo, la reducción de horas para aquellos y aquellas que soportan jornadas excesivas debe darse a través de un incremento de las horas de los empleados y empleadas a tiempo parcial con capacidad de trabajar más tiempo
- 4. Seguir progresando en la senda de crecimiento del SMI.** Si bien el número de horas trabajadas resulta un factor determinante sobre los niveles de pobreza y desigualdad salarial, también es cierto que los sucesivos incrementos del SMI han sido eficaces para corregir algunas de las consecuencias directas de ello, como la brecha salarial de género. Además, también se ha demostrado

beneficioso para elevar las rentas de la población joven, uno de los colectivos que más sufren el subempleo.

- 5. Reforzar el sistema de cuidados.** En tanto supone una tarea colectiva que nos atañe como sociedad, es necesario tejer una red pública de cuidados consistente, equitativa y accesible a todas las personas. Además, se deben promover políticas efectivas de corresponsabilidad (también en la negociación colectiva y planes de igualdad) y dignificar el sector privado de los cuidados, mejorando los derechos de las trabajadoras domésticas, uno de los colectivos que más sufren el subempleo y la precariedad laboral.

Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.

UGT 