

2025

EL PLURIEMPLEO EN EXTREMADURA

EL PLURIEMPLEO EN EXTREMADURA

1.- Introducción

El pluriempleo se ha consolidado en los últimos años como un fenómeno que sigue presente en el mercado laboral español. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), al cierre de 2024 un total de 585.800 trabajadores declararon tener un segundo empleo, una cifra que ha aumentado un 43% en la última década.

Para realizar una aproximación a este fenómeno, conviene comenzar diferenciado entre pluriempleo y pluriactividad.

Según la Seguridad Social, se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social

Por su parte se entiende por pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social.

En conjunto una persona pluriempleada es aquella que trabaja por cuenta ajena en dos o más empresas, pero todo dentro del mismo régimen, normalmente el General.

Cabe recordar que en España no existe un límite total de horas semanales en pluriempleo; el tope de 40 horas se aplica a cada contrato individualmente. Por lo tanto, un trabajador puede sumar más de 40 horas si tiene dos o más empleos, siempre que cada empresa respete la jornada máxima de 40 horas semanales y las 8 horas diarias (salvo excepciones, como las horas extraordinarias).

De forma complementaria hay que indicar que es importante respetar el descanso mínimo entre jornadas de trabajo, que la cotización a la seguridad social se suma entre todas las empresas, pero no puede exceder la base máxima de cotización establecida.

En cuanto a la exclusividad entre los deberes básicos del trabajador, el artículo 5.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) cita el de no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. Así, el artículo 21.1 del ET precisa que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

El artículo 21.1 del ET prohíbe el pluriempleo en los dos supuestos siguientes: 1) cuando la nueva prestación laboral dé lugar a una situación de concurrencia (competencia) desleal y 2) cuando empresa y trabajador hayan suscrito un pacto de plena dedicación (exclusividad) mediante compensación económica expresa. Por tanto, el empresario podrá ejercer la potestad disciplinaria cuando el trabajador efectúa una prestación laboral para otra empresa que comporte: 1) competencia desleal o 2) incumplimiento del pacto de exclusividad suscrito.

2.- Datos de la situación actual del pluriempleo en Extremadura

Según la Encuesta de Randstad sobre el pluriempleo en España en 2024 el 53% de los trabajadores extremeños nunca habría estado pluriempleado, el porcentaje más alto de las CCAA. Dicho de otra forma, el 47% de los trabajadores extremeños sí está o ha estado pluriempleado en el pasado. De esta forma, Extremadura sería la única región donde predominan los que no han tenido varios empleos.

Este hecho de que por sí mismo no se considera ni negativo ni positivo. Habla de la dificultad tradicional de la región para ofrecer empleo en cantidad y calidad suficiente y diversificado, dada su estructura productiva.

El pluriempleo por Comunidades

Comunidad Autónoma	Sí, o en el pasado (%)	Nunca pluriempleado (%)
Baleares	84	16
Murcia	63	37
Navarra	63	37
Andalucía	60	40
Canarias	59	41
La Rioja	59	41
Comunidad Valenciana	58	42
Madrid	57	43
Cantabria	57	43
Aragón	56	44
Asturias	56	44
Galicia	56	44
Castilla y León	55	45
Cataluña	54	46
Castilla-La Mancha	54	46
País Vasco	52	48
Extremadura	47	53
		Media nacional: 58,3

Fuente: Randstad

Según la referida encuesta, el aumento de los ingresos es la causa del pluriempleo para uno de cada dos trabajadores extremeños consultados, mientras que uno de cada cuatro lo hace por falta de estabilidad en su empleo. Ello pone de manifiesto el amplio margen que queda en la mejora de las condiciones laborales que se registran en el mercado laboral extremeño. Especialmente en actividades del sector servicios donde salarios y condiciones laborales dejan mucho que desear, permaneciendo enquistada la temporalidad y la precariedad en la contratación.

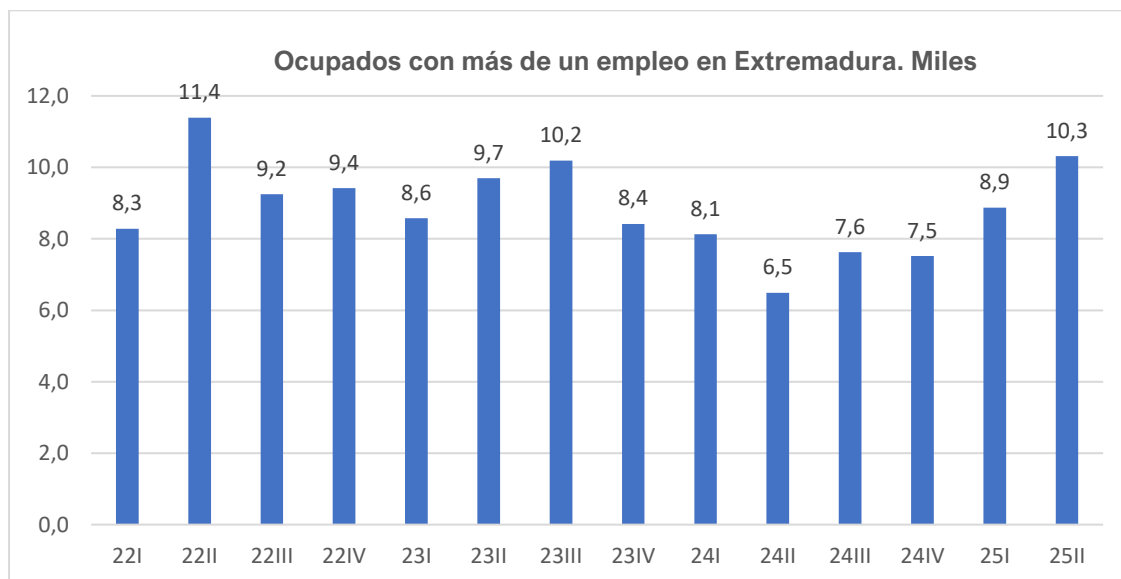
El pluriempleo se concentraría principalmente en Extremadura en hostelería y turismo (33%) y comercio (22%). Hay que seguir denunciado las condiciones precarias y bajos salarios que suelen estar asociados a los puestos de trabajo de muchas de estas actividades del sector

servicios con un comercio y una hostelería con horarios extenuantes y expuestos a una estacionalidad excesiva.

En cuanto al tipo de contrato, el 67% de los pluriempleados extremeños lo sería por cuenta ajena, mientras que un 33% trabaja por cuenta propia. Aquí hay un error de concepto dado que según el artículo 7.4 del Real Decreto 84/1996, se entiende por pluriempleo la situación de la persona trabajadora por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta en un mismo Régimen de la Seguridad Social. Por lo tanto, los trabajadores por cuenta propia tendrían pluriactividad, no pluriempleo.

De forma complementaria y atendiendo a los datos que suministra el INE a través de la EPA el número de trabajadores con más de un empleo alcanzaría los 9.600 de media en el primer semestre de 2025 que respecto al total de asalariados representa un 2,28% en Extremadura un porcentaje inferior al 2,68% nacional.

En las medias de los últimos cuatro años se aprecia una tendencia a la baja con un ligero repunte estacional en el primer semestre de 2025, pero Extremadura continúa en los mismos niveles que en 2022. Habrá que estar atentos a su evolución.



Fuente: Datos EPA facilitados por IEEX

3.- Un fenómeno más preocupante: la parcialidad involuntaria

De acuerdo con los datos expuestos el pluriempleo no tiene entidad para considerarse un problema acuciante en la actualidad por el escaso peso que representan los afectados respecto al total de ocupados en la región.

En todo caso, resultaría más preocupante el avance de un fenómeno que incide también en el pluriempleo como es el de la parcialidad involuntaria que afecta a un 46% de las personas ocupadas a tiempo parcial, sobre todo de las mujeres. Esta situación genera inseguridad laboral y bajos ingresos.

De esta forma los trabajadores con empleos parciales y con salarios bajos deben buscar como complemento de ingresos otros trabajos lo que incide en horarios excesivos, y, por tanto, en un potencial deterioro de la salud laboral.

En Extremadura, el 60% de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, mantiene esta relación contractual porque las empresas no ofrecen un trabajo a tiempo completo, lo que, unido a unos ingresos muy bajos, convierte la parcialidad en una de las principales razones para que en Extremadura continúe habiendo un porcentaje elevado de personas trabajadoras en riesgo de pobreza.

4.- Consideraciones Sindicales

De la encuesta de Randstad se desprende la clara vinculación del pluriempleo por necesidad con la búsqueda de estabilidad económica derivada de la insuficiencia de los salarios y con el objetivo de cubrir gastos básicos, incluida la vivienda. Se trata de obtener ingresos extras ante la inestabilidad temporal, la inflación, etc. Son las consecuencias gravosas de un modelo económico y laboral que promueve bajos salarios y subempleo, y que genera que el acceso a una vivienda siga siendo una barrera infranqueable en muchas ocasiones.

Otra cuestión sería el pluriempleo voluntario que se realiza para desarrollar nuevas competencias en diversos sectores o diversificar el perfil profesional, aunque en el caso de los ocupados más jóvenes no deja de ser una muestra añadida de precariedad.

Desde UGT se está luchando para que se mejore el tratamiento de la contratación a tiempo parcial para que los trabajadores que así lo deseen puedan trabajar más horas y puedan tener jornadas completas y un mejor nivel de ingresos.

En todo caso y aunque el pluriempleo puede aportar ingresos extra y desarrollo profesional, desde la perspectiva de la salud laboral puede conllevar riesgos de estrés, sobrecarga y las patologías a ellos asociadas. Además, no hay que olvidar los perjuicios en términos de falta de conciliación entre el trabajo y la familia y, también, una mayor carga fiscal.

En conjunto, en la actual coyuntura de creación continuada de empleo en la región, UGT Extremadura apuesta no sólo por la generación de empleo, sino que hay que crear empleo de calidad y con derechos. El acceso a un empleo de calidad es un derecho esencial.